

**MODELO DE BIENESTAR INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD
TECNOLÓGICA DE PEREIRA, DESDE LA PERSPECTIVA DEL
DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL**

MARÍA MÓNICA ARANGO ZAPATA

MAGDA MILENA OCAMPO PUERTA



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA

FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL DESARROLLO HUMANO Y
ORGANIZACIONAL**

PEREIRA

2009

**MODELO DE BIENESTAR INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD
TECNOLÓGICA DE PEREIRA, DESDE LA PERSPECTIVA DEL
DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL**

MARÍA MÓNICA ARANGO ZAPATA

MAGDA MILENA OCAMPO PUERTA

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar el título de Magíster en
Administración del Desarrollo Humano y Organizacional

Directora de la investigación

Doctora Morelia Pabón Patiño



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA

FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL DESARROLLO HUMANO Y
ORGANIZACIONAL**

PEREIRA

2009

Nota de Aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Este trabajo es dedicado

A mi hija Carolina, por su bondad y madurez en aceptar el tiempo que le he robado en su transición de adolescente a joven adulta.

A mi esposo Jorge Ernesto, compañero incondicional, que con su amor y sabiduría logró orientarme en superar con entereza los obstáculos presentados; y, con su serenidad ocupó mi lugar en los diferentes espacios familiares y sociales.

María Mónica Arango Zapata

A mi esposo Héctor Fernando, que con su esfuerzo y sacrificio logró llenar parte de los vacíos que en casa dejaba y en acompañarme con sabiduría.

A mis hijos Felipe y Sara como a mi familia, fuente de mi inspiración, que lograron darme fortaleza en los momentos que más los necesitaba.

Magda Milena Ocampo Puerta

Agradecimientos

A Dios, por haber permitido conocernos a través de nuestros estudios de maestría y propiciar las condiciones en consolidar nuestros esfuerzos y conocimientos de manera exitosa en beneficio de la sociedad.

A nuestra directora Dra. Morelia Pabón Patiño, por su carisma y profesionalismo en sus valiosos aportes desde su amplia experiencia del conocimiento; y, por permitirnos desarrollar con libertad nuestro propio estilo de investigación para consolidar el presente trabajo.

Al Dr. Pablo Prado Gutiérrez por su colaboración y confianza en acompañarnos como director encargado en la sustentación de la investigación ante los jurados evaluadores.

A la Vicerrectoría de Investigaciones Innovación y Extensión, por avalar la continuidad de éste trabajo a través de una investigación, ya puesta en marcha, de la presente Propuesta del Modelo de Bienestar Institucional.

Al Vicerrector Académico Ingeniero Germán López Quintero, por creer en el tema de la presente investigación en agosto de 2007, con el convencimiento que sería de utilidad en la Renovación de la Acreditación Institucional.

A todos los integrantes del Grupo de Investigación de Desarrollo Humano y Organizacional, por su solidaridad y compromiso; como a la Facultad de Ingeniería Industrial y a su Maestría en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1-4
1. DESCRIPCION DEL ESTUDIO	5
1.1 ANTECEDENTES	5
1.1.1 Antecedentes de la idea	5-6
1.1.2 Antecedentes históricos	6-10
1.2 SITUACIÓN PROBLEMA	10-12
1.2.1 Definición del problema	12 -14
1.2.2 Problema de investigación formulado	15
1.2.3 Hipótesis de la investigación	15
1.3 DISEÑO METODOLOGICO	15
1.3.1 Tipo de investigación	15
1.3.2 Método de investigación	16
1.3.2 Tipo de estudio	16
1.3.4 Tema de estudio	16
1.3.5 Universo del estudio	16
1.3.6 Tipo y tamaño de la muestra a utilizar	17
1.3.7 Variables e indicadores	17
1.3.8 Delimitación del estudio.	19
1.3.8.1 Delimitación temática	19
1.3.8.2 Delimitación geográfica	19
1.3.8.3 Delimitación demográfica	20
1.3.8.4 Delimitación temporal	20
1.4 INSTRUMENTOS A UTILIZAR PARA LA RECOLECCION DE DATOS	20
1.4.1 Técnicas de análisis para tratamiento de datos	20
1.4.2 Metodología general de trabajo	20
1.4.2.1 Recolección de la información	20
1.5 OBJETIVOS	21
1.5.1 Objetivo general	21
1.5.2 Objetivos específicos	21-22
1.6 JUSTIFICACION DEL ESTUDIO.	22-23
1.6.1 Justificación académica	23
1.6.2 Justificación institucional	24

1.7 BENEFICIOS QUE CONLLEVA EL ESTUDIO	24
1.7.1 Administrativos	24
1.7.2. Financieros	24-25
1.7.3. Técnicos	25
1.7.4. Humanos	25
1.7.5. Académicos e investigativos	25-26
2 MARCO REFERENCIAL	27
2.1 MARCO TEORICO	27-30
2.2 MARCO HISTÓRICO	31
2.2.1 Evolución del concepto de bienestar en Colombia.	31-36
2.3 MARCO CONCEPTUAL	37-43
2.3.1 Concepto del Desarrollo Humano	43-46
2.3.1.1 Dimensiones del ser humano	46
2.3.1.2 La gestión del Bienestar Universitario	47-48
2.3.2 Calidad de vida	48-52
2.3.3 Calidad de la educación superior	52-53
2.3.4 Áreas y campos de acción del bienestar	53
2.3.5 El bienestar institucional desde el CNA	54-55
2.3.6 Desarrollo organizacional	55-58
2.3.6.1 Premisas del cambio organizacional	58-60
2.3.6.2 Clima organizacional	60-62
2.3.6.3 Cultura organizacional	63-65
2.3.7 Formación por competencias	65-68
2.3.8 Currículo oculto	70-73
2.3 MARCO NORMATIVO	70-72
3. DIAGNÓSTICO DEL BIENESTAR INSTITUCIONAL	74
3.1 RESEÑA HISTÓRICA DEL BIENESTAR INSTITUCIONAL	74
3.1.1 El Bienestar en la Universidad Tecnológica	74-80
3.1.2 Hitos significativos del Bienestar Estudiantil	80-88
3.2 DEPENDENCIAS RELACIONADAS CON EL BIENESTAR INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA	89
3.2.1 Vicerrectoría Administrativa	90
3.2.1.1 Acciones que realiza la Vicerrectoría Administrativa	91
3.2.2 Bienestar Universitario	92-97
3.2.2.1 Comité de Bienestar	98
3.2.2.2 COPASO	98-102
3.2.3 Responsabilidad Social	103-106
3.2.3.1 Análisis del proceso de bienestar institucional enfocado a la responsabilidad social	107-109
3.2.4 Deserción	109-113
3.2.3.1. Análisis del proceso de bienestar institucional enfocado a disminuir la deserción	115-117

3.2.5 Asociación de egresados	117-119
3.2.6. Asociación de madres y padres de familia.	120-121
3.2.7. Asociación de Jubilados	122-123
3.2.8. Extensión Solidaria y Cultural	124
3.3. DIAGNOSTICO DE LAS ACCIONES DEL BIENESTAR INSTITUCIONAL	125
3.3.1 Estado del Arte actual del bienestar institucional	125-129
3.3.1.1. Análisis del bienestar institucional desde las dimensiones	130-132
3.4 DIAGNOSTICO POR FACULTADES “PERCEPCIONES DE LAS DEPENDENCIAS DEL BIENESTAR INSTITUCIONAL”	133-142
3.4.1 Análisis de las necesidades por facultades	143-156
4.CAPITULO FACTOR BIENESTAR INSTITUCIONAL DESDE LAS EVALUACIONES EXTERNAS CNA	157
4.1 ACREDITACION INSTITUCIONAL UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA	157-162
4.1.2 Análisis acreditación institucional y el desarrollo del bienestar	162-165
4.2 ACREDITACIÓN DE PROGRAMAS ACADÉMICOS	165-174
4.2.1 Análisis del “factor bienestar” de la acreditación programas Profesionales y de Tecnologías	175-176
5.CAPITULO EL BIENESTAR INSTITUCIONAL EN LAS UNIVERSIDADES COLOMBIANAS ACREDITADAS	177-178
5.1 CONCEPTOS FILOSÓFICOS “BIENESTAR INSTITUCIONAL” UNIVERSIDADES COLOMBIANAS CON ACREDITACIÓN A DICIEMBRE 31 DE 2007.	179-191
5.1.1 Análisis cualitativo “concepciones filosóficas del Bienestar Institucional” de las universidades objeto de estudio	192-205
5.2 COMPARATIVO PORTAFOLIOS DE SERVICIO DE BIENESTAR INSTITUCIONAL UNIVERSIDADES CON ACREDITACIÓN A DICIEMBRE 31 DE 2007	205-222
5.1.2. Análisis de los comparativos de los portafolios	223-227
6. CAPITULO ANALISIS DOFA DEL BIENESTAR INSTITUCIONAL UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA.	228
6.1 MATRIZ DOFA DE LAS NECESIDADES DE BIENESTAR DESDE LA FORMACIÓN INTEGRAL DE LAS FACULTADES	228
6.1.1 Análisis matriz DOFA “Necesidades prioritarias del Bienestar de la Universidad Tecnológica de Pereira”	233-234
6.2 MATRIZ DOFA “PERCEPCIÓN DE LA EFECTIVIDAD DEL COPASO”	234-238
6.2.1 Análisis de la matriz DOFA del COPASO	239

6.3 DISEÑO DOFA DEL BIENESTAR INSTITUCIONALDESDE LA VISION DEL CNA	240
6.4 ANALISIS GENERAL DEL BIENESTAR INSTITUCIONAL	252-253
7. CAPITULO PROPUESTA MODELO DEL BIENESTAR INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA.	254
7.1 FUNDAMENTACIÓN “MODELO DEL BIENESTAR INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA”	254
7.1.1 Aspectos filosóficos del “Modelo del Bienestar Institucional” de la Universidad Tecnológica de Pereira.	257-259
7.1.2 Operacionalización del Modelo de Bienestar Institucional” de la Universidad Tecnológica de Pereira	259-260
7.2 FORMULACION DEL PLAN ESTRATEGICO DEL BIENESTAR INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA	261-262
7.3 HERRAMIENTA OFIMATICA PRESENTACION “PROPUESTA DEL MODELO DE BIENESTAR INSTITUCIONAL	263
7.3.1 Descripción general del funcionamiento de la herramienta ofimática	263
7.3.2 Requerimientos	264
7.3.3 Instalación	264-265
7.3.4 Estructura de carpetas y archivos de la carpeta de bienestar	266-269
CONCLUSIONES	270-274
RECOMENDACIONES	275-278
BIBLIOGRAFIA	279-283
ANEXOS	284-286

LISTADO DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Factores evaluados en el proceso de acreditación por parte del CNA	11
Tabla 2. Acreditaciones de instituciones de Educación Superior diciembre 31 de 2007	17
Tabla 3. Universidades con acreditación institucional vigente a 31 de diciembre 2007	19
Tabla 4 Ejes de bienestar y proyectos del MEN 2008	31
Tabla 5. Escalas del Clima Organizacional	62
Tabla 6. Calificación obtenida por factores proceso de Acreditación Institucional	157
Tabla 7. Las fortalezas de la Universidad Tecnológica de Pereira según el CNA	158
Tabla 8. Programas acreditados de la Universidad Tecnológica de Pereira a 2005	165
Tabla 9. Instituciones de Educación Superior con Acreditación Institucional vigente, Junio 5 2009	178

LISTADO DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1. Variables: Políticas del bienestar según CESU, ASCUN, CNA	18
Cuadro 2. Hitos significativos del Bienestar Estudiantil.	81-83
Cuadro 3. Hitos significativos del Bienestar Universitario e Institucional	84-88
Cuadro 4. Bienestar Universitario Universidad Tecnológica Pereira	94-97
Cuadro 5. Responsabilidad Social Universidad Tecnológica De Pereira.	105-106
Cuadro 6. Deserción Estudiantil	112-114
Cuadro 7. Asociación de Egresados	119
Cuadro 8. Asociación de madres y padres de familia	121
Cuadro 9. Asociación de jubilados	123
Cuadro 10. Bienestar Institucional Dimensión “Formación Integral”	126-127
Cuadro 11. Bienestar Institucional Dimensión “Desarrollo social e intercultural”	128
Cuadro 12. Bienestar Institucional Dimensión “Acompañamiento Institucional”	129
Cuadro 13. Necesidades de Bienestar Institucional “facultad de Bellas Artes”	134
Cuadro 14. Necesidades de Bienestar Institucional “facultad de Ciencias Ambientales”	135
Cuadro 15. Necesidades de Bienestar Institucional “facultad de Ciencias Básicas”	136
Cuadro 16. Necesidades de Bienestar Institucional “facultad de Ciencias de la Educación”	137
Cuadro 17. Necesidades de Bienestar Institucional “facultad de Ciencias de la Salud”	138
Cuadro 18. Necesidades de Bienestar Institucional “facultad de Ingeniería Industrial”	139
Cuadro 19. Necesidades de Bienestar Institucional “facultad de Ingeniería Mecánica”	140
Cuadro 20. Necesidades de Bienestar Institucional “facultad de Eléctrica, Electrónica y Ciencias de la Computación	141

Cuadro 21. Necesidades de Bienestar Institucional Programas de Tecnologías	142
Cuadro 22. Evaluación Externa del Factor Bienestar Institucional Universidad Tecnológica de Pereira, a diciembre 31 de 2007	160-162
Cuadro 23. Certificación Externa de alta calidad de los Programas Académicos Universidad Tecnológica de Pereira.	166-171
Cuadro 24. Certificación Externa de alta calidad Programas de Tecnologías	171-174
Cuadro 25. Filosofía Institucional Universidad de Antioquia	180
Cuadro 26. Filosofía Institucional Universidad del Norte	181
Cuadro 27. Filosofía Institucional Universidad de Caldas	182
Cuadro 28. Filosofía Institucional Universidad Tecnológica de Pereira	183
Cuadro 29. Filosofía Institucional Universidad del Rosario	184
Cuadro 30. Filosofía Institucional Universidad Javeriana	185
Cuadro 31. Filosofía Institucional Universidad de los Andes	186
Cuadro 32. Filosofía Institucional Universidad del Valle	186
Cuadro 33. Filosofía Institucional Universidad Industrial de Santander	187
Cuadro 34. Filosofía Institucional Universidad Externado de Colombia	188
Cuadro 35. Filosofía Institucional Universidad EAFIT	189
Cuadro 36. Filosofía Institucional Universidad Pontificia Bolivariana	190
Cuadro 37. Filosofía Institucional Universidad de la Sabana	191
Cuadro 38. Portafolios de servicio del Bienestar Institucional Universidades con Acreditación Institucional vigente a diciembre 31 de 2007	206-222
Cuadro 39. Matriz DOFA “Necesidades prioritarias del Bienestar “de la Universidad Tecnológica de Pereira	229-231
Cuadro 40. Estrategías Matriz DOFA “Necesidades prioritarias del Bienestar” de la Universidad Tecnológica de Pereira	232
Cuadro 41. Matriz DOFA Percepción de la efectividad del COPASO en la Comunidad universitaria	235-236

Cuadro 42. Estrategias Matriz DOFA “Percepción de la efectividad del COPASO en la comunidad universitaria”	237-238
Cuadro 43. Capacidades Internas Bienestar Institucional Universidad Tecnológica de Pereira	243-248
Cuadro 44. Factores Externos Bienestar Institucional Universidad Tecnológica de Pereira	249-251

LISTADO DE GRÁFICOS

	Pág.
Grafico 1. Déficit de Necesidades (Maslow)	38
Gráfico 2. Pirámide de Necesidades (Maslow)	39
Grafico 3. Matriz de Necesidades según Manfred Max Neef	42
Grafico 4. Proceso de Acreditación Institucional “Factor Bienestar”	54
Grafico 5. Modelo de Desarrollo Organizacional	56
Grafico 6. Características del Desarrollo Organizacional.	57
Grafico 7. Conceptualización de las Competencias	66
Grafico 8. Proceso de Bienestar Institucional Universidad Tecnológica Pereira	89
Grafico 9. Proyecto Antideserción Estudiantil	90
Gráfico 10. Mapa de Procesos Administrativos Vicerrectoría Administrativa	91
Gráfico 11. Fundamentación de la Propuesta del Modelo de Bienestar de la Universidad Tecnológica de Pereira	256
Gráfico 12. Modelo “Bienestar Institucional” Universidad Tecnológica de Pereira	260

LISTADO DE FOTOS

	Pág.
Foto 1. Dependencia de Bienestar Universitario	92
Foto 2. Simulacro de Evacuación COE	101
Foto 3. Integrantes del COE	101
Foto 4. Facultad de Bellas Artes.	143
Foto 5. Edificio Facultad de Bellas Artes.	143
Foto 6. Cartelera de información de Bienestar	144
Foto 7. Cartelera de información general.	144
Foto 8. Edificio Facultad de Ciencias Ambientales	145
Foto 9. Cartelera de Bienestar C. Ambientales	146
Foto 10. Cartelera Bienestar C. Ambientales	146
Foto 11. Edificio Educación	146
Foto 12. Edificio Educación	146
Foto 13. Cartelera Bienestar Educación	147
Foto 14. Cartelera Bienestar Educación	147
Foto 15. Edificio Ciencias de la Salud	148
Foto 16. Mural central Ciencias de la Salud.	148
Foto 17. Cartelera de Bienestar Edificio C. Salud	149
Foto 18. Edificio Ingeniería Industrial	149
Foto 19. Edificio Ingeniería Industrial	149
Foto 20. Cartelera general Ingeniería Industrial	150
Foto 21. Cartelera de Bienestar Ingeniería Industrial	151
Foto 22. Edificio Ingeniería Mecánica	151
Foto 23. Edificio Ingeniería Mecánica	151
Foto 24. Cartelera Bienestar Ingeniería Mecánica	152
Foto 25. Edificio Ing. Electrica	153

Foto 26. Edificio Ing. Electrica	153
Foto 27. Edificio Ingeniería Sistemas	153
Foto 28. Cartelera Bienestar Bloque A	154
Foto 29. Cartelera Bienestar Bloque A	154
Foto 30. Edificio de Tecnología Química	155
Foto 31. Cartelera general Tecnología Química	156

GLOSARIO

ASCUN: Asociación Colombiana de Universidades, es una asociación sin ánimo de lucro, no gubernamental, que congrega a las Universidades públicas y privadas y cuyos objetivos principales son, servir de espacio permanente de reflexión sobre el presente y el futuro de la Universidad colombiana, establecer un vínculo entre las Universidades y el Gobierno nacional, realizar investigaciones académicas sobre Educación Superior, promover la extensión universitaria y por ende la educación continua, realizar la gestión pertinente para fomentar el desarrollo académico, conformar redes temáticas, prestar servicios de información y mantener relaciones interinstitucionales e internacionales.

CNA: Consejo Nacional de Acreditación, creado como organismo académico por la Ley 30 de 1992, está compuesto por 7 académicos. Este Consejo orienta el proceso de Acreditación y recomienda al Ministro de Educación Nacional acreditar los programas e instituciones que cumplan con los criterios.

ICFES: Instituto Colombiano para El Fomento de la Educación es una institución estatal, adscrita al Ministerio de Educación, cuyo objeto fundamental es la evaluación del sistema educativo colombiano en todos sus niveles y modalidades y propender por la calidad de dicho sistema a través de la implementación de programas y proyectos de fomento de la Educación Superior, de acuerdo con las políticas trazadas por el Ministerio de Educación Nacional.

MEN: Ministerio de Educación Nacional, es el encargado de formular la política nacional de educación, regular y establecer los criterios y parámetros técnicos cualitativos que contribuyan al mejoramiento del acceso, calidad y equidad de la educación en todos sus niveles y modalidades y del país.

PEI: Proyecto Educativo Institucional es la construcción colectiva que marca el rumbo a seguir de una institución, en donde se encuentra registrados los parámetros, metodologías y filosofía institucional construido sobre la concepción responsable de la autonomía universitaria, incluye la misión, visión y los principios de la universidad. En él se establecen las políticas, estrategias y acciones para alcanzar las metas de formación propuestas.

PLAN DE DESARROLLO Es un instrumento de la planeación en el que se establece el marco del desarrollo de la institución con una visión estratégica compartida y de futuro, el cual es resultado de un proceso de concertación entre los diversos actores de la planeación.

IES: Instituciones de Educación Superior

RSU: Responsabilidad Social Universitaria

PLENOS NACIONALES DE BIENESTAR UNIVERSITARIO: Reunión anual realizada por la Asociación Colombiana de Universidades ASCUN, que congrega Universidades públicas y privadas, para compartir y proponer políticas de Bienestar Universitario, examinar experiencias nacionales e internacionales y discutir sobre el presente y el futuro de la Universidad Colombiana.

CESU: Consejo Nacional de Educación Superior.

COPASO: Comité Paritario de Salud Ocupacional

SALUD OCUPACIONAL: Conjunto de medidas y acciones que se encuentran dirigidas a preservar, mejorar y reparar la salud de las personas de la institución con el fin de promover y proteger de ellas específicamente en su vida de trabajo tanto individual como colectivo.

PLAN DE EMERGENCIAS: Modelo integral que establece las técnicas y procedimientos de prevención y control de amenazas, y entrena personal para aplicar dichas técnicas y protegerse en caso de emergencias, asegurando la integridad de las personas y los bienes materiales.

COMITÉ DE EMERGENCIAS: Estructura responsable de coordinar la ejecución de las actividades antes, durante y después de una emergencia o desastre.

RESPONSABILIDAD SOCIAL: Organismo adscrito a la rectoría de la Universidad Tecnológica de Pereira, que busca ejercer como referente de trabajo las acciones de la universidad con el medio.

BIENESTAR UNIVERSITARIO: Es la encargada de dar soporte a las acciones formativas en los diferentes espacios institucionales; además de vigilar y propiciar las condiciones para que se dé una formación integral a través de acciones que fortalezcan el sistema de bienestar en la comunidad universitaria.

BIENESTAR INSTITUCIONAL: El concepto de Bienestar Institucional en la Educación Superior es necesario abordarlo como un proceso dinámico de construcción permanente de acuerdo a las **necesidades fundamentales** tanto del talento humano, como de las organizaciones.

NECESIDAD: Es la falta de algo, estas se dividen en varios tipos de necesidades de acuerdo con la complejidad del grupo o del nivel evolutivo del mismo.

NECESIDADES DEFICITARIAS O INFERIORES: Son las necesidades básicas.

NECESIDADES DE DESARROLLO O SUPERIORES: Son las necesidades para lograr la autorrealización.

DESARROLLO HUMANO: Es un proceso de transformación que persigue el mejoramiento de las condiciones de vida para lograr mejor calidad de vida y alcanzar mantener la dignidad de la persona humana en la sociedad

RESUMEN

El presente documento recoge la investigación realizada en la Universidad Tecnológica de Pereira frente al tema del bienestar institucional, con el objetivo de proponer un modelo de efectividad con estrategias realizables, innovadoras y alcanzables que permita articular las teorías del desarrollo humano de Max Neff y Maslow y Amartya Sen y del desarrollo organizacional las teorías exigidas por el CNA y direccionada desde el Plan de Desarrollo Institucional 2007 - 2019.

El desarrollo del trabajo se generó a través de:

- El análisis de la información secundaria (páginas WEB, documentos, bibliografía, trabajos de investigación, entre otros) de tipo exploratorio de las trece universidades con acreditación institucional vigente a diciembre 31 de 2007, el CNA, ICFES, ASCUN, y el CESU.
- Se seleccionaron los teóricos Manfred Max Neff, Abraham Maslow y Amartya Sen para aplicar su filosofía del desarrollo humano en el presente trabajo de investigación.
- Se analizaron los informes realizados por los pares académicos del CNA en los procesos de acreditación y renovación de la acreditación de los diferentes programas académicos.
- Se articuló la investigación dentro de las líneas de investigación adscritas al grupo de investigación de la maestría de Administración del Desarrollo Humano y Organizacional.
- Se hicieron entrevistas en profundidad abiertas a los diferentes actores que participan en el proceso de bienestar institucional de la Universidad Tecnológica de Pereira.
- Se propusieron tres temas de trabajos para optar título de Ingeniero Industrial, donde se realizaron visitas a universidades de Cali, Medellín, Manizales, Bucaramanga, Bogotá.
- Se realizaron pequeñas investigaciones exploratorias por parte de los estudiantes de Mercados de la Facultad de Ingeniería Industrial, para determinar las diferentes percepciones que se tenían en las diferentes dependencias de la institución.

- Se realizó un comparativo de los portafolios de servicios de las trece universidades colombianas con acreditación vigente a 31 de diciembre de 2007.
- Se analizó los diferentes conceptos filosóficos del bienestar de cada institución de acuerdo a su naturaleza, como la puesta en marcha de las diferentes acciones y como éstas cambian radicalmente de acuerdo a la filosofía institucional de una universidad a otra.
- Se articularon los diseños, propuestas y articulaciones, ajustados a los objetivos de la investigación, que debería llevar el proceso del Bienestar Institucional de la UTP
- Se determinaron estrategias que facilitaran crear y proyectar una visión amplia tanto de la realidad, como de la necesidad y la posible proyección, información y análisis que permitiera la construcción de una propuesta de un “Modelo de Bienestar Institucional para la Universidad Tecnológica de Pereira” con su respectivo Plan Estratégico del Bienestar Institucional al corto, mediano y largo plazo.

Por último se generaron las conclusiones sobre la filosofía y articulación del funcionamiento estratégico que debería tener el Bienestar Institucional de la Universidad Tecnológica de Pereira. Además se establecieron unas propuestas representadas en un aporte desde el Grupo de Investigación en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Tecnológica de Pereira para la institución y la sociedad.

INTRODUCCIÓN

El bienestar institucional entendido como el proceso facilitador que tiene como objetivo llevar a las organizaciones a trascender, de una institución que propicia satisfacción de las necesidades básicas a otra que genera bienestar en las necesidades superiores de autorrealización, hacia un mejoramiento integral de la sociedad. Es por ello que las instituciones de Educación Superior del mundo, en este caso la Universidad Tecnológica de Pereira debe observar una dinámica constante en este proceso y no puede quedarse estática y ajena a él.

Desde las instancias gubernamentales como el Consejo de Educación Superior (CESU) se vienen generando cambios en el entendimiento de los procesos de transformación del bienestar; análisis que igualmente se están desarrollando de manera constante en las organizaciones de las instituciones de educación superior como la Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN), ente que ha propiciado los espacios para que se den las construcciones colectivas de la sustentación filosófica del bienestar y las posibles acciones que deben llevar a la efectividad en el plano particular de la formación integral.

El bienestar es un tema que por su carácter transversal en la organización, es preponderante en el momento de la realización de los proyectos educativos exitosos.

El objetivo de la presente investigación está basado en una propuesta de un modelo para el Bienestar Institucional de la Universidad Tecnológica de Pereira desde el Desarrollo Humano y Organizacional, basado en las necesidades de bienestar de la institución y en el criterio de alta calidad otorgado a otras doce universidades (4 públicas y 8 privadas) con Acreditación Institucional vigente a diciembre 31 de 2007; extractando de éstas instituciones las experiencias más significativas y el análisis de sus portafolios de servicios de bienestar que permitió no solo hacerse a una idea de lo existente en Colombia, sino también aprovechar la oportunidad de crear una propuesta innovadora y con valor agregado como efecto del análisis del conglomerado.

La investigación se realiza desde la metodología de la investigación científica con carácter exploratorio a través de un estudio de tipo explicativo y analítico. El tópico de estudio está enmarcado en las diferentes líneas propuestas desde el grupo de investigación de desarrollo humano y organizacional de la Facultad de Ingeniería Industrial y con énfasis en las políticas y lineamientos gubernamentales de las Instituciones como ASCUN, ICFES CESU, y CNA en lo referente al tema de bienestar institucional.

Se emplearon diferentes instrumentos en la recolección de la información, como entrevistas abiertas y enfocadas en profundidad, encuestas aplicadas a la comunidad educativa, análisis documental y otras técnicas especializadas en investigación cualitativa.

Se utilizaron herramientas administrativas para representar los aspectos más relevantes hallados en la investigación como la construcción de cuadros dinámicos, el diseño de gráficos para la representación de modelos, agrupación de información por línea de tiempo, elaboración y análisis de matrices DOFA, generando la construcción de un plan estratégico a corto, mediano y largo plazo del bienestar institucional para la Universidad Tecnológica de Pereira, con el fin de aportar desde los conocimientos adquiridos en la maestría de desarrollo humano y organizacional al mejoramiento y crecimiento de la calidad de la universidad así como también a la sociedad.

El alcance de esta investigación consiste en el planteamiento de un plan estratégico que oriente el fortalecimiento de la calidad y la ampliación significativa de la cobertura del bienestar en la universidad.

La puesta en marcha del plan facilitará varios escenarios: El primer escenario al corto plazo (diciembre de 2010) con la culminación de una investigación vigente adscrita a la Vicerrectoría de Investigaciones, Innovación y Extensión, que es la puesta en marcha del modelo propuesto en éste trabajo; el segundo escenario al mediano plazo (junio de 2012) que será el vencimiento de la Acreditación Institucional vigente de la Universidad Tecnológica de Pereira y se espera obtener su respectiva renovación; y el tercer escenario (diciembre de 2014) cuando se presume un relevo generacional en docentes y administrativos de acuerdo a la Ley 30 de 1992, entre algunos de los aspectos más significativos que vivirá la institución en su proceso de transformación hacia la cobertura académica y formación integral dentro de las políticas de internacionalización de la institución.

Los resultados de esta investigación serán útiles inicialmente al bienestar universitario, sin embargo será de gran utilidad en el momento de crearse en la institución una nueva dependencia denominada “Vicerrectoría de Bienestar” como herramienta administrativa, estratégica y dinámica; que permitirá no solo realizar de manera cronológica todas actividades planteadas desde su plan estratégico, sino la posibilidad de ajustar el plan día a día en la construcción de una nuevos imaginarios frente a las necesidades y cambios en los estilos de vida de las diferentes poblaciones de la comunidad universitaria en Pro del bienestar.

Aunque las instituciones de Educación Superior con Acreditación Institucional vigente a diciembre 31 de 2007, tienen una fuente de información secundaria (los sitios WEB) muy completa y los representantes de las diferentes dependencias del bienestar en las instituciones fueron muy generosos en suministrar, a su alcance,

la información de aspectos estratégicos que se manejaban; se presentó el caso de una institución con muy escasa información al respecto.

El presente documento se encuentra estructurado a través de capítulos desagregados de la siguiente manera:

- En el capítulo 1, se encuentra la descripción general de la investigación con el soporte científico del mismo, donde se enuncian el tipo de estudio, la línea de investigación en la que se encuentra referenciado así como también las herramientas que se emplearon para la recolección de la información y la explicación del problema que generó el presente trabajo de grado.
- En el segundo capítulo se identifica el marco teórico-referencial que le da fundamentación científica a la investigación, partiendo de las teorías del desarrollo humano y organizacional e introduciendo un marco normativo que da el respaldo legal al estudio.
- En el capítulo tres, se registran las acciones vigentes del bienestar en la Universidad Tecnológica de Pereira, como los informes de la investigación exploratoria realizada en las diferentes facultades de la institución.
- El cuarto capítulo hace referencia al análisis de la información, de los juicios emitidos en las evaluaciones externas realizadas por los pares académicos, en los procesos de acreditación institucional y por programas; como de renovación de la acreditación de los diferentes programas de la Universidad Tecnológica de Pereira.
- En el capítulo quinto se encuentra el comparativo de las universidades con acreditadas institucional vigente a diciembre 31 de 2007, desde sus concepciones filosóficas del bienestar y el portafolio de servicios ofrecido a sus comunidades; partiendo desde la perspectiva del desarrollo humano y organizacional.
- En el sexto capítulo, se presenta la matriz DOFA de las necesidades identificadas en las diferentes facultades frente a la formación integral; y, la matriz realidad al COPASO (proyecto de gran importancia en las políticas actuales del desarrollo organizacional y que se presente como bienestar laboral y prevención de riesgos). Se finaliza el capítulo con un análisis DOFA general del bienestar institucional desde el CNA que alimentará el capítulo siete generando las conclusiones y recomendaciones.
- En el capítulo siete, se presenta la propuesta del modelo del bienestar institucional con su fundamentación filosófica desde el desarrollo humano y organizacional, articulado con lo que se tiene en la institución y lo que se

requiere de manera particular en la Universidad Tecnológica de Pereira, con el objetivo de que este modelo sea eficiente, innovador y alcanzable a través de un plan estratégico al corto, mediano y largo plazo.

- El documento finaliza con la presentación de las conclusiones más relevantes y algunas recomendaciones sugeridas.

Por lo anteriormente descrito, las autoras, consideran que la información plasmada en el presente estudio es de gran valor y dará pie a la generación de nuevos trabajos de investigación para optar títulos de pregrado y postgrado, en diferentes disciplinas; aunque se contó con el apoyo de investigaciones de pregrado de alumnos de la facultad, no se puede desconocer la inexistencia total de recursos de apoyo al desarrollo de ésta investigación; se destaca que actualmente la Vicerrectoría de investigaciones, Innovación y Extensión de la Universidad Tecnológica de Pereira aprobó la financiación de un proyecto derivado de esta investigación.

1. DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO

1.1 ANTECEDENTES

1.1.1 Antecedentes de la idea

La presente propuesta de investigación surge como trabajo prerequisite para obtener el título de Magíster en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional; trabajo adscrito a la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Tecnológica de Pereira.

Inicialmente se planteó un anteproyecto que marcaría el camino a seguir en la presente investigación, cuyo proceso investigativo requería de un trabajo de campo muy extenso debido a la razón de origen de la información primaria; y, dadas las circunstancias del volumen de información y de la complejidad de la misma, la presente investigación requirió de la participación de los estudiantes de pregrado de ingeniería industrial desarrollando trabajos para optar el título de ingenieros industriales como de pequeñas prácticas de investigaciones exploratorias en la asignatura de mercados bajo la dirección de una de las autoras de la presente investigación .

La información primaria construida y en conjunto con la maestría y el grupo de investigación de la misma propiciaron las condiciones para llevar a cabo la investigación.

Planteado el anteproyecto de maestría el cual fue aprobado por el Consejo de Facultad y tres anteproyectos de pregrado en Ingeniería Industrial se dió comienzo a la investigación, partiendo por la construcción de los planes de investigación para recoger la diferente información primaria y secundaria que se requería para la misma.

Se partió de la necesidad de profundizar sobre el bienestar institucional de la Universidad Tecnológica de Pereira, que por su naturaleza era accesible al conocimiento de quienes realizan la presente investigación y que de igual manera permitiría conocer el funcionamiento de la organización en cuanto a la cultura organizacional, poniendo en práctica los nuevos conocimientos adquiridos y construidos durante el desarrollo de los diferentes módulos académicos de la maestría.

Se profundizó en lo concerniente al concepto de Bienestar y su relación con el desarrollo humano de toda la comunidad universitaria, partiendo de teorías actuales de desarrollo a escala humana, pasando desde las teorías de las necesidades de Maslow hasta las actuales teorías del premio Nóbel Amartya Sen y del economista chileno Manfred Max Neef.

Se revisaron diversas fuentes referentes al bienestar institucional, los portafolios de servicios de bienestar institucional de las 13 universidades con acreditación institucional vigente a diciembre 31 de 2007. Se concluye que no hay estudios ni investigaciones que muestren un comparativo entre los portafolios a nivel nacional ni regional; y, que las Universidades Colombianas desde las mismas políticas de bienestar universitario del Consejo Nacional de Educación Superior CESU¹ de los lineamientos de los programas de bienestar universitario acordados en los plenos de la Asociación Colombiana de Universidades ASCUN; no tienen construida una concepción unificada de bienestar institucional y existen gran variedad de enfoques y modelos del bienestar, según la filosofía institucional.

1.1.2 Antecedentes históricos

Se hace necesario para poder abordar el tema de bienestar institucional, hacer una reseña histórica del concepto, su evolución, partiendo del bienestar estudiantil, del impacto en la vida universitaria y en la vida social en general; de igual manera sus diferentes factores de tipo cultural, social, político y económico.

En Colombia los entes gubernamentales han emitido políticas para organizar el sistema educativo tanto en el nivel básico, medio y superior, dirigiendo su cobertura y calidad a través de diferentes decretos y resoluciones que frente al tema se han establecido a través de los años. Esta atención a la calidad lleva de otra parte al surgimiento del Sistema Nacional de Acreditación planteado a través de la Ley 30 de 1992 en donde se establece el fortalecimiento de la calidad de la Educación Superior, se incorpora también al bienestar universitario como un factor importante en el modelo de acreditación propuesto y surge una entidad “Consejo Nacional de Acreditación” CNA para realizar el proceso de certificación de los procesos de Alta calidad. De igual forma nace el vocablo *Acreditación*, con el cual el Ministerio Nacional de Educación busca mejorar la calidad de la Educación Superior impartida en la nación por medio de la figura Acreditación Institucional.

Los fines y logros propuestos por el CNA son los mencionados a continuación:

¹ Acuerdo 005 de 1994. CESU (anexo A10)

- “Fomentar la calidad de la educación en las instituciones de educación superior colombianas.
- Servir como un instrumento mediante el cual el Estado pueda reconocer públicamente que las instituciones acreditadas tienen altos niveles de calidad y realizan sus propósitos y objetivos.
- Servir de medio para que las instituciones de educación superior rindan cuentas ante la sociedad y el Estado acerca del servicio educativo que prestan.
- Señalar un paradigma de calidad a las instituciones de educación superior colombianas.
- Servir de fuente de información confiable para que los estudiantes y padres de familia puedan tomar decisiones basadas en criterios de calidad.
- Propiciar la idoneidad y la solidez de las instituciones que prestan el servicio de educación superior.
- Hacer visibles las competencias y características de las instituciones ante las necesidades y demandas de los diferentes sectores sociales y económicos del país.
- Proponer un horizonte para el ejercicio responsable de la autonomía por parte de las instituciones de educación superior.
- Ser un incentivo para los directivos académicos, en la medida en que permita hacer público el sentido y la credibilidad de su trabajo y propiciar el reconocimiento de sus realizaciones.
- Servir de estímulo para que las instituciones verifiquen permanentemente el cumplimiento de su misión, sus propósitos y sus objetivos en el marco de la Constitución y la Ley, y de acuerdo con sus propios estatutos.
- Propiciar el auto examen permanente de las instituciones en el contexto de una cultura de la evaluación de instituciones de educación superior, sobre la base del reconocimiento de su calidad.”²

La evaluación realizada por el Consejo Nacional de Acreditación CNA a las instituciones de Educación Superior del país es con base en los objetivos anteriores, buscando una estandarización en los procesos de enseñanza; que de igual manera permita que las personas que acceden a las diferentes Instituciones del país obtengan una educación de calidad con el fin de mejorar la calidad de vida de toda la población nacional a través de la adquisición de competencias con las cuales los profesionales no sólo tengan las herramientas, sino también el criterio necesario para la toma de decisiones adecuadas, que en últimas garanticen el bienestar general de sus comunidades.

² Objetivos de la acreditación institucional, http://www.cna.gov.co/cont/acr_alt_cal/index.htm, junio 15 de 2008.

Dentro de los estudios desarrollados por la Asociación Colombiana de Universidades ASCUN, Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación ICFES, y los CRES (Comités Regionales de Educación Superior)³ se puede resaltar el hecho de que existe una gran heterogeneidad en los proyectos y programas desarrollados por las diferentes instituciones de Educación Superior frente al Bienestar; debido a que el propósito de cada una de las instituciones varía de acuerdo a las necesidades de su comunidad universitaria. “La actividad de bienestar universitario en la educación superior, ha tenido diferentes formas de conceptualización y de operalización en la medida en que las instituciones educativas se han preocupado por la búsqueda de su propia identidad”⁴

Las investigaciones relacionadas al bienestar universitario en Colombia, tienen como objetivo establecer los lineamientos que rijan la actividad de las unidades de bienestar de todas las instituciones de Educación Superior, haciendo una recopilación de la experiencia acumulada por cada una de ellas, de forma que haya una verdadera retroalimentación que lleve por fin, al planteamiento de unas políticas de bienestar sólidas y que identifiquen toda la diversidad existente en la comunidad universitaria del país.

En cuanto al bienestar institucional al ser un concepto relativamente nuevo, y que ha sido impulsado dada su preponderancia en la “Acreditación Institucional”, no se identifican investigaciones que reúnan toda las condiciones que lo conforman, es decir que de una manera u otra; la temática ha sido abordada de forma aislada sin que sea un motivo que direcciona una investigación en ese sentido. Lo anterior sin desconocer el papel que han tenido instituciones como el ICFES, y el CNA, también el CESU y la Asociación de Universidades (ASCUN) y sus comités en el campo de las investigaciones. Sin embargo éstas se han enfocado básicamente en el bienestar universitario, sin trascender el factor institucional, como tampoco asociado a las teorías del desarrollo humano que en muchas ocasiones han planteado los plenos de ASCUN, razón por la cual la literatura existente de bienestar institucional es la que directamente habla de bienestar universitario.

La Universidad Tecnológica de Pereira es una de las trece Instituciones de Educación Superior Acreditadas por el Consejo Nacional de Acreditación (CNA) a diciembre 31 de 2007, significando que cumple con los más altos estándares de calidad y con los objetivos y propósitos que ha declarado tener.

Además de la Acreditación de alta calidad, el Ministerio de Educación ha encargado al CNA, de los procesos de acreditación previa y registro calificado de programas del área de ingeniería y del área de la salud.

³ Comités regionales de Educación Superior conformados por las instituciones de Educación Superior pertenecientes a una determinada región geográfica del país. Acuerdo 201 de 1993 ICFES.

⁴ ASCUN, Nuevos Desafíos para la Educación Superior, Pleno Nacional de Bienestar Universitario, memorias, p. 61.

Puesto que la institución de Educación Superior es una organización social que cumple funciones esenciales para la sociedad en la cual está inscrita, no es posible establecer una separación entre las consideraciones de tipo técnico y las de tipo ético; es por ello que en el proceso de Acreditación Institucional se siguen unas pautas axiológicas de calidad y que están directamente relacionadas con las Políticas de Bienestar Universitario acordadas en el acuerdo 4 de 2003 del Consejo Nacional de Rectores de ASCUN. Pautas que han sido tenidas en cuenta en la formulación de aspectos que se consideran a propósito de los distintos temas relativos al proceso de evaluación a través de los siguientes criterios establecidos por el CNA, para cada uno de los factores del proceso de Acreditación:

- Idoneidad
- Pertenencia
- Responsabilidad
- Integridad
- Coherencia
- Universalidad
- Equidad
- Transparencia
- Eficacia
- Eficiencia

Uno de los factores más importantes para la Acreditación Institucional según el CNA es el bienestar institucional, cuya función dentro de una institución de Educación Superior es la tratar todo lo que tiene que ver con los estudiantes, metodologías de enseñanza y el medio.⁵

De igual manera es necesario tener en cuenta que es importante para un buen desarrollo de los procesos dentro de cualquier organización el control y la evaluación de los procedimientos que se están implementando dentro de cada área, para generar los planes de mejoramiento a través de planes estratégicos y la puesta en marcha de modelos de efectividad.

Sobre estos preceptos que deben estar fundamentados en el desarrollo humano se basa la idea de conocer las actividades realizadas por las dependencias encargadas del bienestar institucional de la Universidad Tecnológica de Pereira, en comparación con las demás instituciones de Educación Superior acreditadas institucionalmente por el CNA a diciembre 31 de 2007, con el fin de crear un modelo de efectividad partiendo de la identificación de los procedimientos que

⁵ www.cna.gov.co septiembre 15 de 2008

han sido exitosos y no exitosos, para tener una base de evaluación que permita el ordenamiento de todo el proceso de bienestar institucional hacia el cumplimiento de sus objetivos primordiales como es el de mantener a toda la comunidad universitaria dentro del estamento con condiciones de vida adecuadas, y en crecimiento humano sostenible para un buen desarrollo de actividades, que propicien un mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades y así mismo lograr la trascendencia humana en general.

Las investigaciones que se refieren al bienestar Institucional son reducidas y más importante aún no se ha encontrado un referente similar que haya tratado de realizar un trabajo de recolección de información de las universidades con Acreditación Institucional vigente a diciembre 31 de 2007.

1.2 SITUACIÓN PROBLEMA

Las razones que originan la investigación surgen a partir del contraste, observado por las investigadoras, entre el planteamiento teórico general que configura “el deber ser” del bienestar institucional con todas sus variables y las diversas situaciones apreciables durante el quehacer diario (relacionadas con el logro del Desarrollo Humano y Organizacional, al igual en forma particular), de igual manera y en especial frente a las observaciones realizadas por los pares académicos en los informes del Consejo Nacional de Acreditación, en las cuales se identifican que aunque la acreditación registrada por facultades tiene un buen calificativo se encuentra a nivel institucional unas recomendaciones a seguir, que desarrollaremos más adelante. Partimos del principio rector del bienestar universitario el cual es el “desarrollo humano”, como formación y como calidad de vida⁶, y debería estar presente en todas las filosofías institucionales de las instituciones de Educación Superior con Acreditación Institucional.

Lograr la Acreditación Institucional por el CNA tiene numerosos requerimientos donde intervienen 10 factores; y, a nivel de los programas o facultades se evalúan 7 factores como se pueden observar en el siguiente cuadro comparativo.

⁶ Políticas de Bienestar Universitario, Principios, Acuerdo 4 de 2003. Consejo Nacional de Rectores de ASCUN(anexo A7)

Tabla 1. Factores evaluados “proceso de acreditación CNA”

FACTORES ACREDITACION INSTITUCIONAL	FACTORES ACREDITACIÓN POR PROGRAMAS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Misión y Proyecto Institucional 2. Profesores y Estudiantes 3. Procesos Académicos 4. Investigación 5. Pertinencia e Impacto Social 6. Procesos de Autoevaluación y Autorregulación 7. Bienestar Institucional 8. Organización, Gestión y Administración 9. Planta Física y Recursos de Apoyo Académico 10. Recursos Financieros 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proyecto Institucional 2. Estudiantes y Profesores 3. Procesos Académicos 4. Bienestar Institucional 5. Organización, Administración y Gestión 6. Egresados e Impacto sobre el medio 7. Recursos Físicos y Financieros

Fuente: www.cna.gov.co octubre 2007

El factor Bienestar Institucional es uno de los factores que registra gran importancia para la comunidad universitaria, pues para lograr una buena calificación y en especial un verdadero crecimiento evolutivo del papel real y social que juegan las Universidades en la sociedad se deben no sólo ofrecer un variado portafolio de servicios; sino que también brindar a la sociedad su Saber y Saber Hacer; como lo afirma el Doctor José Carlos García Fajardo *“La Universidad debe devolver a la sociedad lo que de ella recibe”*⁷. Asimismo el CNA determina las características asociadas al Bienestar Institucional, aspectos e indicadores.

Crear una propuesta de un modelo de bienestar institucional que se ajuste a las políticas del CESU y a las exigencias del CNA no es una tarea sencilla, en especial porque se debe partir de una concepción universal que abarque el paradigma del desarrollo humano, de este modo poder hacer evidente y real los avances y transformaciones que desde la administración se viene generando para las organizaciones. Avances como la misma concepción axiológica de las necesidades, o de las libertades, que se tratan de tener en cuenta en las políticas de Bienestar Universitario propuestas en los acuerdos 003⁸ y 004⁹ de los diferentes plenos realizados por ASCUN, y las capacitaciones propuestas y llevadas a cabo por el ICFES a las instituciones de Educación Superior. Sin embargo dichas propuestas se quedan cortas ante el cambio acelerado que registra actualmente el mundo globalizado, lo que requiere generar un discernimiento y la construcción de nuevos saberes en el interior de las Universidades; es así, como se hace necesario partir desde la verdadera formación integral que debe contener el bienestar institucional.

Aunque la legislación y las políticas al respecto son claras, se ha encontrado que no existe un modelo que se acople a todas las universidades, la autonomía que

⁷ Fundador de la ONG'D Solidarios para el desarrollo de la Universidad Complutense de Madrid

⁸ Ver anexo A1, Acuerdo 003 del 14 de julio de 1994 CESU, por el cual se crea el Fondo de Bienestar Universitario

⁹ Ver anexo A2, Acuerdo 004 del CESU

caracteriza a toda institución de Educación Superior genera un cambio en las políticas de bienestar, al interior de cada institución, pues cada una busca responder de la mejor manera a los aspectos que exige la localización geográfica, el contexto de la región y la comunidad en general. Sin embargo partiendo desde el propósito actual del bienestar como agente institucional y curricular desde las competencias (la socio-afectivas que tienen sus accionar práctico dentro del mismo bienestar, y las cognitivas que apuntan a la formación profesional¹⁰), y la transversalización, se convierte en un gran reto al querer dar respuesta a grandes interrogantes, como la articulación no solo de las acciones, sino también de las dependencias que lo conforman.

Desde el desarrollo histórico de la concepción del bienestar encontramos que el término ha variado a través de los diferentes procesos históricos y de acuerdo a las legislaciones que se han elaborado en el país. Actualmente se encuentra una ambivalencia entre la concerniente al bienestar universitario y el bienestar institucional, de igual forma se requiere construir una base de datos (pues en el tiempo de desarrollo de la presente investigación, no se hallaron registros de información al respecto) que brinde un comparativo de los portafolios y concepciones filosóficas analizadas desde el desarrollo humano y organizacional; permitiendo a las universidades efectuar este factor con plena seguridad de su eficacia y validez en el Consejo Nacional de Acreditación; pues no se puede desconocer que si bien los avances acerca del bienestar institucional se han visto potenciados en los últimos años por la necesidad de las instituciones de Educación Superior de acceder a la acreditación institucional como sello de calidad para garantizar sus procesos y su pertinencia en la oferta educativa nacional. Igualmente no se ha evaluado conjuntamente los escenarios puestos en marcha, así como tan poco el impacto generado que permita comparar y analizar porque algunos modelos son más exitosos que otros.

Aquí radica la importancia de este proyecto que permitirá beneficiar no solo a la Universidad Tecnológica de Pereira como otras universidades que esperan lograr la acreditación y renovación de la acreditación institucional.

1.2.1 Definición del problema

Se concibe el bienestar institucional en la Educación Superior como un proceso dinámico de construcción permanente de toda la comunidad universitaria, de acuerdo a las necesidades fundamentales de las personas y de la sociedad; esto

¹⁰ Estándares mínimos de calidad para la creación y funcionamiento de programas académicos de pregrado. ICFES, 2001, p. 36.

mediante el impulso de las comunidades educativas y académicas, que parten tanto de las necesidades de tipo axiológica como las de tipo existencial.

Apoyándonos en la filosofía de Amartya Sen, nos atrevemos afirmar que **El Bienestar Institucional es “estar bien en el lugar en que nos encontramos, con quien lo compartimos y con el proyecto de visión a futuro al cual le trabajamos”¹¹.**

El bienestar ha sido un componente muy importante de la gestión universitaria, no obstante en su actividad subyace una serie de transiciones en las políticas y modelos que fundamentan su quehacer. La ley 30 entiende al bienestar como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, sico-afectivo y social de los estudiantes, docentes, personal administrativo universitario.¹²

En las universidades del país el concepto de bienestar ha sufrido una serie de ajustes de acuerdo a la normatividad vigente; inicialmente con la ley 68 de 1935 el bienestar es tenido en cuenta en algunos aspectos como complemento del desarrollo académico; más adelante con el Decreto ley 80 de 1980 la denomina como bienestar social con programas orientados al desarrollo físico, mental, espiritual y social de estudiantes, docentes, directivos y personal vinculado a la institución. El bienestar toma carácter social y en 1992¹³ con la ley 30 en la mayoría de las instituciones de Educación Superior empiezan a tener muy en cuenta dentro de sus programas el tema concerniente al bienestar; aunque con diferentes enfoques y formas de conceptualizarlo; el bienestar pasa a ser concebido como “bienestar institucional”. Sin embargo la visión manejada frente al tema, en la mayoría de los casos es encasillada sólo a los proyectos de tipo recreativos, de expresión cultural artística y de cubrimiento de necesidades básicas de primer orden. Éste precisamente es uno los principales problemas que afrontan las instituciones de Educación Superior; el no superar la concepción inicial de asistencialista en la que se ve resumido el accionar del bienestar universitario como una unidad prestadora de servicios, sin trascender como ente transformador de la realidad de la comunidad universitaria, como unidad de desarrollo de potencialidades humanas y como unidad de apoyo para facilitar el progreso comunitario y social en general.

Sin embargo este concepto se amplía gracias al acuerdo N° 003 de 1994, donde se crea el Fondo de Bienestar Universitario, y con la creación del Sistema Nacional de Acreditación, en donde el bienestar es incorporado al proceso de acreditación como un factor fundamental para la obtención de la certificación de alta calidad por parte del CNA ente avalador del proceso de acreditación para las instituciones de Educación Superior.

¹¹ Amartya Sen, Libertad y Desarrollo. Capítulo 2 (anexo J1)

¹² Ver anexo A3, Ley 30 de 1992 artículo 17 MEN

¹³ Ver anexo A 3. Ley 30 de 1992 MEN

En la actualidad no se ha podido llegar a un consenso sobre la filosofía y estructura de bienestar institucional, debido a la autonomía universitaria que se tiene en los modelos de gestión del bienestar universitario, de igual manera la legislación propia al tema permite que las Instituciones de Educación Superior IES promuevan desde su conocimiento de la comunidad universitaria unas variables que en realidad definen la formación integral, y, por ello que el tema es tan diverso y cambiante en cada institución, cada una desarrolla de manera independiente una estructura que responda adecuadamente a las necesidades de la misma.

Desde el desarrollo organizacional, el bienestar debe promover la construcción de un nuevo proyecto pedagógico universitario que incida en la comunidad local, regional y nacional, que trascienda las fronteras del conocimiento y que transforme los valores y principios culturales generando un nuevo futuro con la participación activa de todo su talento humano; y aunque en el acuerdo 003 de ASCUN establece un buen punto de partida para el trabajo de bienestar institucional cuando se separa el bienestar universitario del bienestar laboral (ambos conforman el bienestar institucional).

Los referidos documentos destacan elementos del bienestar universitario e institucional bajo el modelo propuesto desde la ley 30 de 1992 y que se amplía gracias al discurso filosófico que desde las mismas universidades se ha propiciado para ampliar el tema, incluso el Diagnóstico Nacional de Bienestar de las instituciones de Educación Superior, realizado por el ICFES y por la universidad del Valle en 1998; y, los acuerdos de los plenos de ASCUN de 1999 y 2001, en donde se amplía la concepción filosófica y se proponen nuevas políticas de bienestar universitario.

Lo anterior sin desconocer que en muchos casos no hay una verdadera integración de la totalidad de la comunidad universitaria, aunque se define el bienestar universitario y cuando se afronta la temática de manera más amplia, los programas y en general la estructura del bienestar institucional se queda corta para lo que son las verdaderas necesidades de la comunidad; o para generar una verdadera articulación entre las dependencias que se relacionan en su accionar con él.

De acuerdo a las necesidades del Plan de Desarrollo Institucional 2007 – 2019 de la Universidad Tecnológica de Pereira, es conveniente que se elaboren las bases para formular, formalizar y difundir un modelo de bienestar institucional concebido bajo la perspectiva del desarrollo humano y organizacional, que articule las diferentes dependencias que se encargan de desarrollar los programas y proyectos relacionados con el bienestar institucional.

1.2.2 Problema de investigación formulado

De conformidad con los planteamientos realizados anteriormente se decidió definir como problema de investigación el siguiente:

La ausencia de un modelo de bienestar institucional de la Universidad Tecnológica de Pereira, desde la perspectiva del desarrollo humano y organizacional.

1.2.3 Hipótesis de la investigación

Después de realizar las pertinentes reflexiones y considerar varias hipótesis, se llega a la conclusión que cada una de ellas lleva a diferentes investigaciones, y la mejor manera de abordar el problema de investigación es seleccionar sólo una, para encaminar una investigación definida, la cual se encuentra mencionada a continuación:

“El bienestar institucional de la Universidad Tecnológica de Pereira requiere de una propuesta de un modelo que permita articular el quehacer de sus dependencias bajo una perspectiva del desarrollo humano y organizacional, y que atienda las consideraciones con este propósito señaladas por el CESU, ASCUN, ICFES, CNA y otras entidades gubernamentales, empresariales y académicas.”

1.3 DISEÑO METODOLÓGICO

1.3.1 Tipo de investigación

La investigación es de tipo descriptivo y analítico, se estudió el cómo se encuentra la situación de las variables dentro de una población objetivo, estableciendo comportamientos concretos y relevantes, descubriendo y comprobando la asociación entre dichas variables; de igual manera se requería llevar a cabo una investigación de carácter exploratorio, dada la poca información e investigaciones existentes sobre el objeto de estudio como el acceso al amplio marco geográfico, partiendo entonces de una indagación y luego comparando la relación de las variables con el objeto planteado, se generó una investigación de tipo experimental.

1.3.2 Método de investigación.

Cualitativo.

1.3.3 Tipo de estudio

El tópico del estudio está enmarcado en las líneas de investigación del área del desarrollo humano, con énfasis en el análisis desde las políticas y lineamientos gubernamentales de instituciones como ASCUN, ICFES CESU, y CNA en lo referente al tema de bienestar institucional; a través, de un estudio de tipo explicativo y analítico.

1.3.4 Tema de estudio

Inicialmente se pensó que el tema de la investigación debía ser ***“Bienestar Institucional y su Impacto Social”***, luego de varias discusiones y de aporte realizados en este tema de debate en el grupo de investigación en la Maestría de Desarrollo Humano y Organizacional, se consideró que el tema de la investigación estaba relacionado desde las líneas de investigación de desarrollo humano, dentro del tema de cambio, innovación y liderazgo; en el subtema de cambio y liderazgo y específicamente en el problema de nuevos modelos de gestión social en concordancia con la pagina del cvlac.

1.3.5 Universo del estudio

Aunque el universo del estudio incluye las trece (13) universidades de Colombia con acreditación institucional vigente a diciembre 31 de 2007, la investigación se centra en la Universidad Tecnológica de Pereira y su comunidad universitaria. A continuación se presenta el universo de estudio:

Tabla 2. Acreditaciones de Instituciones de Educación Superior diciembre 31 de 2007

UNIVERSIDAD	CIUDAD	ACTO DE ACREDITACION Y VIGENCIA
1. PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA	BOGOTA	Resolución 1320 de Junio 12 de 2003 Vigencia: 8 años
2. UNIVERSIDAD DEL NORTE	BARRANQUILLA	Resolución 2085 de Septiembre 05 de 2003 Vigencia: 7 años
3. UNIVERSIDAD ESCUELA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS Y TECNOLOGIAS –EAFIT-	MEDELLIN	Resolución 2086 de 05 de Septiembre de 2003 Vigencia: 6 años
4. UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	MEDELLIN	Resolución 2087 de 05 de Septiembre de 2003 Vigencia: 9 años
5. UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA	BOGOTA	Resolución 4515 de 02 de Diciembre de 2004 Vigencia: 7 años
6. UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER	BUCARAMANGA	Resolución 2019 de 03 de Junio de 2005 Vigencia: 8 años
7. UNIVERSIDAD DEL VALLE	CALI	Resolución 2020 de 03 de Junio de 2005 Vigencia: 8 años
8. UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA	PEREIRA	Resolución 2550 de 30 de Junio de 2005 Vigencia: 7 años
9. UNIVERSIDAD DE LOS ANDES	BOGOTA	Resolución 2566 de 30 de Junio de 2005 Vigencia: 9 años
10. UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO	BOGOTA	Resolución 2567 de 30 de Junio de 2005 Vigencia: 6 años
11. UNIVERSIDAD DE LA SABANA	BOGOTA	Resolución 2576 de 30 de Mayo de 2006 Vigencia: 4 años
12. UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA	MEDELLIN	Resolución 3596 de 30 de Junio de 2006 Vigencia: 4 años
13. UNIVERSIDAD DE CALDAS	MANIZALES	Resolución 7518 de 03 de Diciembre de 2007 Vigencia: 4 años

Fuente: Página central del CNA www.cna.gov.co

1.3.6 Tipo y tamaño de la muestra a utilizar

Censo en trece (13) universidades colombianas con acreditación institucional vigente, y, la población activa de la Universidad Tecnológica de Pereira.

1.3.7 Variables e indicadores

De conformidad con el problema formulado, la hipótesis establecida y los objetivos propuestos, se requiere reunir, procesar, analizar e interpretar la información relacionada con las 13 universidades colombianas con Acreditación Institucional vigente a diciembre 31 de 2007; y, con las dependencias de bienestar institucional de la Universidad Tecnológica de Pereira, así como también los procesos propuestos desde las entidades de CESU, ASCUN y CNA con sus respectivas dimensiones inmersas en los lineamientos de bienestar y que fueron elaborados en los diferentes plenos coordinados por ASCUN e ICFES como un trabajo colectivo con los representantes de las dependencias de Bienestar Universitario de las diferentes instituciones, observadas en el siguiente cuadro:

Cuadro 1. Variables propuestas desde las políticas del bienestar según CESU, ASCUN, CNA

PROCESO	VARIABLES	SUBVARIABLES O DIMENSIONES DH	INDICADORES	DEPENDENCIAS ENCARGADAS EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
Bienestar Institucional	1. Formación Integral: Las I.E.S. deben contribuir integralmente al desarrollo de las dimensiones del ser humano en el contexto de la vida universitaria y su proyección a la sociedad.	Psico-afectiva	.Cultura de la salud • Deporte y recreación • Acompañamiento para el desarrollo cognitivo • Educación para la convivencia • Crecimiento y desarrollo psicológico y afectivo • Desarrollo de las expresiones culturales y artísticas • Formación y expresión de la espiritualidad • Educación ambiental • Relación con la familia • Promoción socioeconómica	OFICINA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL. PROGRAMA ANTIDESERCIÓN. BIENESTAR UNIVERSITARIO. REPORTAN A LA VICERRECTORIA ADMINISTRATIVA
	2. Calidad de Vida: El Bienestar Universitario propicia la satisfacción de necesidades trascendiendo al desarrollo de la persona y a la realización de sus múltiples potencialidades. Vivir bien equivale a tener calidad de vida, y por consiguiente a tener una vida digna y este es un principio básico del Bienestar Universitario.	Biológica		
	3. Construcción de Comunidad: La promoción del bienestar de la comunidad universitaria debe estar ligada al Proyecto Educativo Institucional y a la misión de la universidad: La Requiere por tanto de condiciones que hagan esto posible, por una parte; y por la otra, que la realización de todas estas actividades contribuyen al desarrollo integral de las personas que conforman la comunidad universitaria y su proyección en la sociedad.	Social		
		Intelectual		
		Cultural		
		Axiológico		
		Política		

Fuente: CESU - Acuerdo 03 del 21 de marzo de 1995, www.utp.edu.co, www.cna.gov.co **Diseño:** María Mónica Arango Z, Magda Milena Ocampo P- Investigadoras

1.3.8 Delimitación del estudio

1.3.8.1 Delimitación temática

Relacionada con los aspectos: Bienestar Institucional, Desarrollo Humano y Desarrollo Organizacional.

1.3.8.2 Delimitación geográfica

Universidad Tecnológica de Pereira, ubicada en la vereda la Julita de la ciudad de Pereira del departamento de Risaralda; y, las universidades con acreditación institucional vigente a 31 de diciembre de 2007:

Tabla 3. Universidades con Acreditación Institucional vigente a 31 de diciembre 2007

Nº	UNIVERSIDAD	CIUDAD
1	PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA	BOGOTA
2	UNIVERSIDAD DEL NORTE	MEDELLIN
3	UNIVERSIDAD ESCUELA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS Y TECNOLOGIAS -EAFIT-	MEDELLIN
4	UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	MEDELLIN
5	UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA	BOGOTA
6	UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER	BUCARAMANGA
7	UNIVERSIDAD DEL VALLE	CALI
8	UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE PEREIRA	PEREIRA
9	UNIVERSIDAD DE LOS ANDES	BOGOTA
10	UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO	BOGOTA
11	UNIVERSIDAD DE LA SABANA	BOGOTA
12	UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA	MEDELLIN
13	UNIVERSIDAD DE CALDAS	MANIZALES

Fuente: www.cna.gov.co

1.3.8.3 Delimitación demográfica

Comunidad educativa (estudiantes, docentes, administrativos y trabajadores) de la Universidad Tecnológica de Pereira.

Dependencias encargadas del bienestar de las universidades acreditadas institucionalmente por el Consejo Nacional de Acreditación al 31 de Diciembre de 2007.

1.3.8.4 Delimitación temporal

Vigencia a partir del año 2005 cuando se le otorgó a la Universidad Tecnológica de Pereira la Acreditación Institucional por un periodo de 7 años.

1.4 INSTRUMENTOS A UTILIZAR PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Técnicas de investigación exploratoria, encuestas aplicadas a la comunidad educativa, análisis documental, entrevistas abiertas y enfocadas en profundidad realizadas a los representantes de las dependencias u oficinas encargadas del bienestar institucional de las universidades acreditadas por el Consejo Nacional de Acreditación; como otras técnicas especializadas en investigación cualitativa.

1.4.1 Técnicas de análisis para el tratamiento de los datos

Se utilizaron las herramientas administrativas adecuadas para representar los aspectos que dan respuesta a los objetivos planteados a través de cuadros dinámicos, construcción de gráficos para la representación de modelos, agrupación de información por línea de tiempo, uso de fotografías, construcción de matrices, entre otros.

1.4.2 Metodología general de trabajo

1.4.2.1 Recolección de información

La información de recolectada de **fuentes primarias** se obtuvo utilizando:

- Visitas a las diferentes universidades con Acreditación Institucional vigente a 31 de Diciembre de 2007.
- Entrevistas en profundidad abiertas y enfocadas aplicadas de forma personal a los actores directos de las 13 universidades con Acreditación Institucional vigente.

- Entrevistas vía e-mail.
- Observación, fotografías, pequeños videos.
- Aplicación de encuestas a los diferentes miembros de la población de la Universidad Tecnológica de Pereira.

Además se realizó un informe de las entrevistas realizadas donde se describían los aspectos más importantes de las mismas con sus respectivos archivos.

La información recolectada de **fuentes secundarias** se obtuvo primero clasificando la información de acuerdo al modo como se obtuvo en documentos de tipo legal de las universidades y correspondientes al marco referencial, documentos relacionados a cada institución educativa, y otros documentos encontrados. Se consultó en libros, informes, en internet, en las paginas oficiales del CESU, CNA, ASCUN, MEN de donde se obtuvieron los documentos soportes, los planes de bienestar de las universidades objeto de estudio, estudios anteriores relacionados con el bienestar universitario, los plenos nacionales de Bienestar Universitario e información de las páginas Web de las universidades objeto de estudio.

En el caso específico de la Universidad Tecnológica de Pereira se realizó una amplia labor en la consecución de la información documental que aparecía desagregada de las diferentes fuentes de información institucionales vigentes.

1.5 OBJETIVOS

1.5.1 Objetivo general

Diseñar una propuesta de un modelo de efectividad para la Universidad Tecnológica de Pereira que defina estrategias realizables, innovadoras y alcanzables del bienestar institucional, desde una perspectiva de desarrollo humano y organizacional. De la misma forma en función de un mejoramiento continuo ajustadas a las observaciones realizadas por los pares académicos en el proceso de Acreditación Institucional en Colombia a diciembre 31 de 2007.

1.5.2 Objetivos específicos

- Elaborar un diagnóstico que evidencie las acciones vigentes de bienestar institucional en la Universidad Tecnológica de Pereira.
- Realizar un análisis del factor bienestar institucional con base en los informes de evaluación externa con fines de acreditación y renovación de la acreditación emitida por el Consejo Nacional de Acreditación a la Universidad

Tecnológica de Pereira y a sus diferentes facultades, desde la perspectiva del desarrollo humano y organizacional.

- Realizar un comparativo de los portafolios de servicios del factor bienestar institucional de las universidades con acreditación vigente en Colombia a diciembre 31 de 2007; y, analizar la perspectiva de desarrollo humano y organizacional desde la cual parten.
- Analizar desde la matriz DOFA el bienestar Institucional de Universidad Tecnológica de Pereira.
- Proponer un plan estratégico al corto, mediano y largo plazo como modelo de efectividad de bienestar institucional de la Universidad Tecnológica de Pereira, desde la perspectiva del desarrollo humano y organizacional.

1.6 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El bienestar institucional visto desde la óptica del desarrollo humano y organizacional, entendido éste desde la concepción filosófica de las libertades y axiológica de las necesidades, es potencialmente una de las mayores fortalezas de una institución de Educación Superior u organización, si ésta logra desarrollarse adecuadamente; en caso contrario, constituye una de las principales debilidades. De inducirse adecuadamente es sin duda alguna, uno de los factores determinantes en la eficacia del recurso humano; y que de la aceptación de la cultura organizacional dependen los niveles de calidad, de mejoramiento, y el carácter distintivo de la organización. La visión general y el sentir de la comunidad universitaria representan toda una cultura de bienestar, que a larga puede posibilitar un crecimiento de la sociedad o también detener o retener en el tiempo dicha evolución. Si se tiene en cuenta que cada Institución de educativa posee su propia cultura, tradiciones, normas, lenguaje, estilos de liderazgo entre otros; se pueden aprovechar éstas para generar no solo nuevos conocimientos sino también profundos cambios sociales, que garanticen una mejor calidad de vida, y de trascendencia social. Lo anterior se deriva no sólo de las concepciones sino también de los programas y proyectos que se llevan a cabo en el interior de las organizaciones y que de un u otro modo garantizan la efectividad de su propia filosofía. Cabe señalar que ésta se debe mejorar continuamente; de igual manera el bienestar institucional en la Educación Superior requiere de una constante transformación que le permita evolucionar y adecuarse a los nuevos paradigmas, pues no se puede desconocer que el mundo y el universo se encuentran en constante movimiento lo que genera cambios permanentes en el hacer humano.

Los cambios que se registran en la actualidad se caracterizan por ser cada vez mayores en número y en menor tiempo, y de igual forma se centran en el SER y

el ESTAR más que en el TENER y el HACER; es ello que la perspectiva del desarrollo humano y organizacional adquieren gran vigencia.

Lo anterior es indispensable para no perder la función que le corresponde a una institución educativa que debe estar enfocada en lograr el desarrollo proyectado a través de la responsabilidad social, que desde la planeación institucional busca lograr la trascendencia y jugar un verdadero papel de generador de cambios positivos en la población a la que se está dirigiendo.

La institución requiere de innovación y nuevas tecnologías en aspectos generales de la gerencia moderna, que satisfagan a toda la población objetivo promoviendo cambios significativos en aras de incrementar la variedad y efectividad de los procesos de formación, investigación, proyección y servicios que ofrece a su propia comunidad y a la sociedad logrando un reconocimiento y la transformación positiva de la institución.

La presente investigación se convierte en una herramienta de proyección para la Universidad Tecnológica de Pereira como para las universidades que deseen complementar su portafolio de servicios o implementar un modelo de bienestar institucional con prototipos que tienen las universidades con acreditación institucional vigente a diciembre 31 de 2007 y que tienen estructurado su sistema con los requerimientos del Consejo Nacional de Acreditación CNA desde una perspectiva del desarrollo humano y organizacional.

De ahí la importancia de llevar a cabo la presente investigación a través de una propuesta de un modelo de bienestar institucional para la Universidad Tecnológica de Pereira, teniendo en cuenta la realización del comparativo de servicios, desde los conceptos filosóficos y la matriz DOFA, como la creación de un comparativo con las otras doce universidades que poseen acreditación institucional vigente a 31 de Diciembre de 2007; así como el análisis de las dependencias que desde la Universidad Tecnológica de Pereira que vienen trabajando los programas y proyectos que conciernen al bienestar institucional.

1.6.1 Justificación Académica

Con este trabajo de grado se pretende aplicar y afianzar los conocimientos adquiridos en el transcurso de los seminarios cursados en la Maestría en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional II Cohorte, de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Tecnológica de Pereira a través de:

- Diseño de una propuesta de un modelo para el bienestar institucional de la Universidad Tecnológica de Pereira desde la perspectiva del desarrollo humano y organizacional como un aporte nuevo para la institución y para

fortalecer los aportes que desde ésta Institución se generan para la educación superior nacional e internacional.

- Propuesta de estrategias innovadoras, realizables y alcanzables, en donde la teoría del desarrollo humano y organizacional va a la práctica nuevos paradigmas que permitan el acercamiento entre el mundo académico y el laboral y disminuir el impacto existente entre uno y otro.

1.6.2 Justificación Institucional

Como aporte a lo propuesto en el Plan de Desarrollo Institucional 2007- 2019 para el mejoramiento continuo del proceso de bienestar institucional en función de la renovación de la acreditación institucional de la Universidad Tecnológica de Pereira para el año 2012 es importante el conocimiento de los factores expuestos por el CNA que certifican la calidad, siendo bienestar institucional (factor #7) parte vital en el cumplimiento de estos requerimientos, por eso esta investigación se enfoca en proponer un modelo de efectividad que le garantice a la institución, no sólo lograr su proceso de renovación de la acreditación, sino también trascender desde la perspectiva del desarrollo humano y organizacional en aras de incrementar satisfacción de los individuos de la comunidad frente al bienestar que proporciona la institución.

1.7 BENEFICIOS A QUE CONLLEVA ESTE ESTUDIO

1.7.1 Administrativos

El diseño de una propuesta de un modelo de bienestar institucional que le permita a la Universidad Tecnológica de Pereira, tanto el desarrollo humano de la comunidad universitaria como el desarrollo organizacional de la misma. De igual manera mejorar la articulación del trabajo que desde las diferentes oficinas y dependencias se viene realizando en función del bienestar institucional; y, al mismo tiempo enfocarlo hacia a las consideraciones planteadas desde el CNA avaladas por ASCUN, CESU y el ICFES.

Conocer los portafolios de servicios del factor bienestar institucional que manejan las universidades acreditadas por el CNA, que permiten realizar un comparativo desde la perspectiva del desarrollo humano y organizacional.

1.7.2 Financieros

El tener una propuesta de un modelo para bienestar institucional de la Universidad Tecnológica de Pereira le permitirá optimizar no sólo los procesos y

procedimientos sino también recursos financieros, los cuales pueden estar enfocados en mantener la excelencia Institucional como el posicionamiento de la imagen corporativa. Al mismo tiempo fortaleciendo el sentido de pertenencia por parte de los administrativos, docentes, trabajadores, estudiantes y comunidad en general.

Adicionalmente el modelo permitirá separar los rubros presupuestales de acuerdo al tamaño y necesidades de cada dependencia que tiene el accionar directo con el objetivo que el bienestar tenga mayor cubrimiento.

1.7.3 Técnicos

La propuesta del modelo para bienestar institucional le permitirá a la Universidad Tecnológica de Pereira redireccionar el ciclo administrativo y contar con mejores elementos de análisis para un programa de mejoramiento continuo; que cumpla con las observaciones realizadas por parte del CNA, ASCUN, CESU e ICFES en posteriores procesos de acreditaciones y renovación de las acreditaciones de programas como de la renovación de la acreditación institucional.

1.7.4 Humanos

Desde el desarrollo organizacional habrá un mejoramiento en la percepción de los principios misionales por parte de la comunidad educativa ante los servicios que reciben al interior de la institución y prestan a la sociedad que permitirá mejorar su nivel de motivación, empoderamiento y por ende de desempeño, contribuyendo a un aumento en el grado de satisfacción. Como desde el desarrollo humano se posibilita el reconocimiento del individuo como elemento importante en la organización fundamental en la transformación social.

1.7.5 Académicos e investigativos

Desde la puesta en práctica de las teorías de fundamentación en la formación académica en los programas de Ingeniería Industrial y la Maestría en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional, se logró la articulación en un proceso sistémico de:

- Tres grupos de estudiantes que articularían sus trabajos de investigación para optar el título de Ingenieros Industriales en los campos de la investigación descriptiva del bienestar institucional en las diferentes universidades con acreditación institucional vigente a diciembre 31 de 2007, como el proceso de Deserción y la Responsabilidad Social en la Universidad Tecnológica de Pereira.

- Aplicación de pequeñas investigaciones exploratorias, específicamente en el campo de investigación de mercados, bajo la dirección de una de las autoras del presente estudio.
- Aplicación de las teorías administrativas en el diseño de modelos y matrices dinámicas.
- Aplicación de las teorías del desarrollo a escala humana.
- Construcción de un marco teórico referencial del bienestar desde lo normativo e histórico nacional y local.
- Diseñar el estado del arte del comparativo del bienestar institucional de las universidades con acreditación institucional.
- La aprobación de un proyecto de investigación por parte de la Vicerrectoría de Investigaciones, Innovación y Extensión de la Universidad Tecnológica de Pereira; como continuación del presente estudio; a través de implementación de la propuesta del modelo del bienestar institucional, con una vigencia de 2009 – 2010.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 MARCO TEÓRICO

Las Instituciones de Educación Superior en Colombia a partir de la tercera década del siglo XX, han ido construyendo una filosofía del bienestar institucional partiendo de las circunstancias de cada década o período histórico y como un reflejo de la transformación del país y su impacto.

A sus inicios, la universidad centró su problemática en los estudiantes, poco a poco a medida que su filosofía y las necesidades iban cambiando, ésta se fue enfocando también en otros actores y sectores. Las reformas universitarias de la segunda mitad del siglo XX las cuales giraban alrededor de la conformación de verdaderas universidades centrándose en el fortalecimiento de la autonomía de dichas Instituciones, como en las finalidades específicas de la universidad y en la responsabilidad ante la patria; así como también, en su financiación, en sus programas académicos y en la posibilidad de crear una Asociación Colombiana de Universidades. Para entonces el bienestar era visto desde la óptica del bienestar estudiantil y seguía siendo regido por la ley 68 de 1935 en donde se limitaba a los servicios de biblioteca, educación física, editoriales y extensión universitaria.

En las décadas de los años 60's y 70's el aspecto primordial en el interior de las Instituciones de Educación Superior era el de la calidad académica; por ello encontramos que en muchas de las universidades y a nivel nacional en general la formación del profesorado y la investigación, toman un papel protagónico; también encontramos que no se deja de lado el trabajo realizado para el desarrollo de la autonomía a través de los procesos de la democratización y de la organización interna a nivel administrativo como se evidencia en la reforma de 1971 donde la preocupación primordial era la financiación de las universidades y del pago adecuado a los profesores y al personal administrativo. En esta época el bienestar es visto como complemento dentro del criterio de que "pequeñas inversiones marginales" que se hagan en este campo ayudan a mejorar la calidad formativa y el rendimiento de los gastos de la educación superior.

En la reformas educativas realizadas en la década del 80¹⁴ se notan cambios significativos frente a la concepción del bienestar; pero de igual manera no se trasciende y se sigue tomando la problemática universitaria desde lo académico, aunque encontramos como innovador el hecho que la persona EL SER se toma como el centro del proceso con un criterio de formación integral; es allí donde se plantea la necesidad del bienestar como condición del buen ser de las

¹⁴Anexo A 5. Decreto Ley 80 de enero 22 de 1980. Por el cual se organiza el sistema de Educación Postsecundaria

Instituciones de Educación Superior¹⁵. Este Decreto 80 de 1980 es conocido por su criterio humanista (porque se redefine el concepto de bienestar estudiantil al de bienestar social) y personalizante (porque incluye en las actividades del bienestar las del desarrollo físico, mental, espiritual y social tanto de los estudiantes como el de los docentes, directivos y demás personas vinculadas a las instituciones de educación superior).

En la década de los 90's se presenta un nuevo discurso frente a la concepción del mundo desde los aspectos económicos, políticos y sociales, de los cuales no pueden aislarse las instituciones de educación superior; es así, como sobrevienen una serie de reformas entorno al aspecto educativo con la de la ley 30; la cual sin desentenderse de la concepción de bienestar plasmada en el decreto 80 del 80 añade 3 elementos nuevos, que están influenciados por dichos cambios representados en la nueva Constitución Política de la Nación. La vigencia del bienestar es interpretado desde el sentido comunitario del mismo, como un derecho de las personas y los grupos que conforman la universidad y la participación de todos en el proceso como miembros activos de ésta¹⁶.

El sentido comunitario del bienestar es una concepción mayor del mismo pues no sólo crea una unidad de propósitos, sino también genera una conciencia colectiva de pertenencia al Alma Máter (sentido de pertenencia) y mejora el clima organizacional propiciando un acercamiento a la responsabilidad social universitaria con las comunidades y con el entorno social y ecológico.

El concebir el bienestar como un derecho hace que las personas y los grupos se sientan responsables de lograrlo; y, que las Instituciones se preocupen por crear los medios para que sea posible en todos los niveles. El fomentar la participación en la que cada uno se sienta responsable desde su posición y en la medida de que ello sea conveniente, debe desencadenar un sentido de solidaridad con el bienestar integral, logrando superar el tradicional individualismo y la posición del exigir que todo se le sea dado por el Alma Máter y la de no aportar a la institución para el mejoramiento del conglomerado.

*“El futuro del bienestar universitario integral es predecible. Existen las bases filosóficas y legales para lograrlo. Del esfuerzo original y creativo de las universidades y de una búsqueda mancomunada de los derroteros que se deben seguir, dependerá el que sea posible que nuestras instituciones de educación superior se planeen y se realicen con el criterio de ser Alma Mater de sus comunidades donde es una realidad el bienestar universitario integral”.*¹⁷

¹⁵ Anexo A5. Decreto Ley 80 de enero 22 de 1980, Artículo 162.

¹⁶ Anexo A1, Políticas de Bienestar Universitario Acuerdo 03 de Marzo 21 de 1995. Consejo Nacional de Educación Superior CESU

¹⁷ Alberto Gutiérrez SJ, El bienestar integral de la comunidad universitaria, p. 34

Es así como se empieza a generar un nuevo pensamiento de la calidad educativa no sólo centrada en lo académico sino con una visión más amplia frente al ser humano; y nacen una serie de instituciones gubernamentales que buscan analizar la situación de las diferentes Instituciones de Educación Superior, relacionadas con las políticas de calidad que se está impartiendo en el país; una de esas Instituciones creadas es el Consejo Nacional de Acreditación (CNA) el cual es un ente asesor del Ministerio de Educación Nacional (MEN), que tiene a su cargo no solo realizar el proceso de acreditación y la renovación de la acreditación de programas académicos, sino también verificar que las universidades presten servicios de calidad en el país asociados al cumplimiento de sus objetivos y propósitos. Las certificaciones generadas a través de la acreditación y la renovación de la acreditación institucional, es una forma efectiva para que las instituciones de Educación Superior rindan cuentas a la sociedad sobre sus procesos y el tipo de educación que están brindando.

La calidad es un principio fundamental en la educación y dependiendo de ésta las metodologías y los procesos académicos impactarán el éxito de los profesionales del futuro.

“Etimológicamente la palabra calidad deriva del latín *qualitas* y según el diccionario de la real academia española significa, propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que los restantes de su especie”¹⁸. A partir de esta definición se nota que la educación y su calidad se debe comenzar a evaluar con respecto a unas características que sean adecuadas y conocidas por todas la instituciones, con el fin de mejorar las metodologías y prestar un mejor servicio a los individuos para así desarrollar profesionales integrales con las habilidades necesarias para manejar la sociedad; es por ello que Consejo Nacional de Acreditación (CNA) es el ente encargado en velar y hacer cumplir las políticas de la educación superior.

El CNA dentro de sus criterios de evaluación considera al bienestar institucional importante para el desarrollo de una buena educación con calidad. En éste factor se evalúa todos los estamentos y áreas encargadas de mejorar la calidad de vida que se le brinda a la comunidad educativa dentro de cualquier institución de educación superior.

La manera más eficaz de mantener a un estudiante dentro de la universidad es brindándole opciones para el buen desarrollo de sus actividades y que estas actividades académicas sean de calidad, de tal manera que le permita formarse como un individuo integral que sea beneficiosos para la comunidad y su entorno.

¹⁸ Calidad Educativa, <http://maveuticaeducativa.idoneos.com/index.php/347332>, junio 23 de 2008.

Para abordar el tema del bienestar en la Universidad Tecnológica de Pereira, se debe partir de las concepciones de los teóricos vigentes del desarrollo humano y organizacional; en donde el bienestar no sólo es interpretado desde la formación integral y construcción de comunidad, sino también desde una óptica más amplia hacia las sociedades del conocimiento y de la trascendencia social. Las teorías estarán enfocadas en “El Desarrollo a Escala Humana”, propuesto por psicólogos y economistas, como los premio Nóbel Amartya Sen y Manfred Max Neef entre otros; así como también en el análisis de interpretación de las dimensiones propuestas desde el CNA, CESU y ASCUN en las políticas y lineamientos de bienestar universitario desarrolladas en los diferentes congresos y plenos, al igual que la teoría de las necesidades fundamentales propuestas por A. Maslow en su pirámide de necesidades y desarrolladas por el investigador Francois Vallaey, aplicadas al plano organizacional, enmarcados en el Plan de Desarrollo Institucional 2007 – 2019 de la Universidad Tecnológica de Pereira.

El MEN en el Marco de la Revolución Educativa¹⁹ concibe la educación como un factor estratégico y prioritario para el desarrollo humano, social y económico, la política de bienestar universitario se constituye en una estrategia fundamental para fortalecer los procesos de formación, investigación, extensión, así como para garantizar condiciones que promuevan la permanencia del estudiante, su desarrollo académico y el mejoramiento continuo de su desempeño. Lo anterior bajo principios rectores de equidad, pertinencia, sostenibilidad, con:

- Ampliación de Cobertura – Equidad – Calidad de Vida.
- Mejoramiento de la calidad y pertinencia con Formación Integral y Formación por Competencias.
- Eficiencia del sector con Responsabilidad y Sostenibilidad

Las políticas del MEN están enmarcadas en tres aspectos que fueron elaborados en el Acuerdo del CESU de 1995, enunciados en el siguiente cuadro:

¹⁹ Políticas de Bienestar Universitario desde El MEN, Expuesto por María Victoria Angulo, directora del Fomento de la Educación Superior.

Tabla 4. Ejes de Bienestar y Proyectos del MEN 2008

Ejes de Bienestar	PROYECTOS MEN
FORMACION INTEGRAL	<ul style="list-style-type: none"> • ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD • FOMENTO A LA FORMACIÓN POR COMPETENCIAS • USO DE NUEVAS METODOLOGÍAS Y TECNOLOGÍAS • FOMENTO DE LA EDUCACIÓN TÉCNICA Y TECNOLÓGICA • ESTRATEGIAS PARA DISMINUIR LA DESERCIÓN • INDICADORES DE BIENESTAR
CALIDAD DE VIDA	<ul style="list-style-type: none"> • ACCESO CON CALIDAD • CERES • OBSERVATORIO LABORAL • APOYO A LA GESTIÓN DE LAS IES: PLANES DE MEJORAMIENTO • ASISTENCIA TÉCNICA • ACOMPAÑAMIENTO Y APOYO A LOS CONSEJOS SUPERIORES Y DIRECTIVOS • PLANES DE MODERNIZACIÓN: IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN
COMUNIDAD UNIVERSITARIA	<ul style="list-style-type: none"> • REDES • FORMACIÓN DE DOCENTES E INVESTIGADORES • RELACIONES CON EL SECTOR PRODUCTIVO • BANCO DE MEJORES PRÁCTICAS PARA EDUCACIÓN SUPERIOR • ANÁLISIS DE SOSTENIBILIDAD FINANCIERA Y PENSIONAL • ACOMPAÑAMIENTO Y ASISTENCIA PARA CONSTITUCIÓN DE ALIANZAS • APOYO A LA FORMACIÓN DE POSGRADOS, CONVENIOS BILATERALES

Fuente: www.men.gov.co, Políticas de Bienestar Universitario desde el MEN expuesto por María Victoria Angulo, directora nacional del Fomento para la Educación Superior abril 14 de 2008.

2.2 MARCO HISTÓRICO

2.2.1 Evolución del concepto de bienestar institucional en Colombia

El concepto de bienestar de las instituciones de Educación Superior en Colombia parte desde la concepción del bienestar estudiantil con la ley 68 de 1935 durante el gobierno de López Pumarejo donde se crea la ciudad universitaria en la Universidad Nacional de Bogotá.

En esta primera etapa el bienestar incluía en los servicios universitarios los comedores estudiantiles, la práctica de la educación física, el servicio de

biblioteca y la prestación de servicios médicos,²⁰ El análisis que se realiza de esta etapa del bienestar, lo muestra con un carácter asistencialista, dada la necesidad del momento histórico debido a que gran parte de la población estudiantil provenía de sectores rurales, pues en ésta época el 70 % de la población en el país se concentraba en las zonas rurales y, los servicios ofrecidos en el bienestar estudiantil eran pertinentes para la época; y , que en algunos aspectos en la actualidad esta noción del bienestar estudiantil no se ha modificado en esencia.

En la época de 1958 se crea ASCUN, en cuya acta de fundación se cita “la salvaguardia y el incremento de un mejor nivel de vida de profesores y estudiantes”.²¹ Aquí se puede apreciar que la noción de bienestar empieza a tomar un nuevo rumbo, que sin dejar de ser estudiantil asistencialista, se toman además otras miradas, sobre todo desde el punto de vista económico y del bienestar social laboral. Entrado 1962 ASCUN realiza una pronunciación sobre la necesidad de adoptar una política general universitaria, en materia de vida y bienestar estudiantil, introduciendo el tema de formación Integral como una de las responsabilidades de la universidad; sin embargo los años 60 pasan sin mayores apuros, y con una concepción frente a la formación integral muy supeditada a la parte académica. Precisamente la Universidad Tecnológica de Pereira se va a crear en estos años 60; y, parte desde su inicio con una noción del bienestar enfocada en lo estudiantil, como lo establecía la normatividad con programas de deportes y recreación, con asistencia médica y alimenticia; y, servicios académicos de biblioteca.

En 1968 el Fondo Universitario Nacional FUN que estaba ligado a ASCUN se transforma en el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior ICFES y en unión estratégica con ASCUN genera el “Simposio Permanente sobre la Universidad”, donde se van a tratar temas relacionados con la pertinencia y la autonomía universitaria.

Para los años 70 se encuentra una Colombia muy sacudida por ideales políticos de izquierda, una vida universitaria muy agitada por las luchas tanto estudiantiles (movimiento estudiantil francés en 1968) como del profesorado en busca de mejores retribuciones económicas y por la garantía de un trabajo estable con las solicitudes de nombramientos de docentes y administrativos de planta (como una manifestación de necesidad prioritaria en el bienestar de los trabajadores al servicio de la educación superior); empezando a visualizar el bienestar desde una mirada no sólo académica o asistencial, enfocado a los estudiantes, sino también política y social, incluyendo los demás integrantes de la vida universitaria (docentes, administrativos y trabajadores en general). Precisamente evidenciada

²⁰ Anexo A 6. Ley 68 de 1935, Artículo 10. Mencionado también por el historiador Jaime Jaramillo Uribe, Historia de Colombia, artículo “Historia de Universidad en Colombia”. Tomo 3

²¹ Reflexiones sobre Bienestar Universitario. Una mirada desde la educación a distancia y nocturna. ICFES, MEN, 2002, p22

en la reforma de 1971 realizada por el ministro Luis Carlos Galán Sarmiento, donde se caracteriza el bienestar de los estudiantes en cuatro (4) áreas:

- Servicios de Orientación
- Servicios de Salud
- Servicio de Empleo
- Ayuda Económica como subsidios y créditos.

Reforma que se presentará a través del decreto 80 de 1980 por la inclusión de docentes y administrativos en los programas de bienestar.

Será en la décadas de los 80 cuando se empiezan a ver los cambios significativos en la concepción del bienestar al incluir una mirada más humanística a través de éste decreto, en donde se alude la formación humanística como medio para lograr una realización plena de los seres humanos; para ese entonces se redefiniría el concepto de bienestar estudiantil al de bienestar social en el capítulo 5 del decreto 80 como: *“Los programas de Bienestar Social son el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, mental, espiritual y social de los estudiantes, docentes, directivos y demás personas vinculadas a las Instituciones de Educación Superior”*. Para cumplir con estas finalidades todas las Instituciones, en la medida de sus capacidades económicas dedicarán como mínimo el 2% de sus ingresos corrientes”.²² Se puede afirmar que esta década estará caracterizada por el auge y crecimiento de las dependencias y programas del bienestar en diversas universidades, donde se gestará el comienzo de la identidad misma de cada centro organizacionalmente.

Los años 90 estarían marcados por una guerra política contra el narcotráfico que traería consecuencias directas a todos los grupos sociales del país, entre ellas las universidades. En esta época los movimientos de los estudiantes universitarios generaron una dicotomía entre el país de actualidad con la constitución que se regía; es así como, se vota la famosa séptima papeleta que dará como resultado una nueva constitución política; y en 1992, con el marco de ella se gesta la ley 30 que parte del principio de que “todas las personas tiene derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico”, esto posee estrecha relación con el concepción de la formación integral de la actualidad, dando un papel protagónico al bienestar. Precisamente en dicha ley se da una nueva definición del bienestar, hacia el bienestar universitario en el artículo 117 “El conjunto de actividades que se orienta al desarrollo físico, psicoafectivo, espiritual de estudiantes, docentes y personal administrativo”²³, aparece también lo que será más adelante la sustentación de las competencias socioafectivas. En la misma ley se establece que será el Consejo Nacional de Educación Superior (CESU) quien determinará las políticas de bienestar universitario y la creación del Fondo de Bienestar

²² Anexo A5. Decreto ley 80 de 1980 del 22 Enero. MEN

²³ Ley 30 de 1992, Artículo 117. Anexo A3.

Universitario que actuará con recursos del presupuesto nacional y de los entes territoriales administrados con el ICFES²⁴; aunque la concepción del bienestar se amplía, el presupuesto destinado para la ejecución de los programas de bienestar sigue siendo del 2%.

A partir de la expedición de la ley 30 se crea la comisión responsable del bienestar universitario, con el fin de determinar la reglamentación del Fondo de Bienestar Universitario, quienes elaborarían las propuestas de las políticas nacionales que se llevarían al CESU, que posteriormente fueron aprobadas mediante el acuerdo 003 del 21 de marzo de 1995 y que son las que actualmente tienen vigencia.

Para el año de 1993 se realiza el programa de modernización de las universidades públicas con la participación activa del MEN, a través de ICFES, COLCIENCIAS, ICETEX, CESU y ASCUN, entre otros. A través del Decreto 792 creará el Consejo Nacional de Acreditación CNA; y, se iniciará toda una serie de programas y proceso encaminados al mejoramiento de la calidad de las entidades de educación superior. En el informe presentado se destaca al bienestar institucional como una de las 15 estrategias para lograr la modernización, teniendo presente en este informe las discusiones frente al sistema de bienestar estudiantil enfocado a la financiación económica de los estudios, que permitirá más adelante la creación de programas para disminuir la deserción y apoyar a los estudiantes con bajo rendimiento académico. De igual manera se destaca el papel del bienestar universitario con los egresados y las asociaciones de padres de familia, e incluso se habla de la importancia del bienestar al punto de la necesidad de convertirse en Vicerrectoría, opciones que tomaran algunas universidades, como lo es el caso de la universidad del Valle y la Javeriana (Bogotá y Cali); adicionalmente se tiene en cuenta que el bienestar juega un rol más administrativo en la universidad, al punto de ser transversalizadora de procesos.

El tema del desarrollo humano toma gran importancia después de que en el pleno de ASCUN de 1998 se propusiera crear un comité de promoción del desarrollo humano, este comité se creará oficialmente en 1999 en Medellín durante el pleno nacional de bienestar universitario “Prospectiva y desarrollo del bienestar universitario”; más adelante en el año 2001 en Cali se realizará el pleno de bienestar “Políticas de Bienestar” en cual el comité de desarrollo humano propone realizar unas modificaciones a las políticas propuestas para el bienestar universitario que incluyera una definición clara de las políticas de bienestar universitario desde los diferentes organismos del estado y las instituciones de Educación Superior. Es importante resaltar que se realizaron diferentes encuentros, uno de ellos fue el taller nacional sobre políticas de bienestar; realizado en la ciudad de Bogota los días 12 y 13 de Julio de 2001.

²⁴ Ley 30 de 1992. Artículo 117, párrafo 2 y 3. Anexo A3.

Un elemento importante a tener en cuenta como conclusión de este taller fue la visión diferenciadora del bienestar universitario y el bienestar laboral²⁵; que se evidencia en los portafolios de servicio de varias universidades del país como la de EAFIT en Medellín.

En el pleno nacional de ASCUN realizado en Armenia en el año 2002, se trabajó el tema “La investigación sobre el Bienestar Universitario” en donde se hizo un análisis reflexivo sobre las políticas de bienestar desde el documento de “El Bienestar Universitario componente fundamental de las políticas públicas de la educación superior”, en cuyo pleno se acordó presentar el documento al CESU para su aprobación posterior, con el fin de que adoptaran las modificaciones a las políticas del bienestar universitario. Estas políticas se encuentran registradas en el acuerdo 4 de 2003 del Consejo Nacional de Rectores de ASCUN, y son tenidas en cuenta más adelante el marco conceptual.

En los últimos años la conceptualización que se tiene del bienestar ha evolucionado no sólo desde la perspectiva en la que toma como principio rector el desarrollo humano, sino también en el componente organizacional abordado desde los principios del CNA; sin embargo sigue siendo pertinente los ejes orientadores del bienestar, determinados por la formación integral, calidad de vida y construcción de comunidad; como también la relación que existe entre estos ejes orientadores y la academia.

El concepto del bienestar se ha transformado de acuerdo a la realidad histórica por la que atraviesan las instituciones de educación superior que están determinadas por las necesidades sentidas y buscadas a través de la extensión y la proyección. El bienestar evoluciona del bienestar estudiantil en las primeras décadas de existencia, al bienestar institucional en la actualidad; pasando por el bienestar social en la década de los 80 y el bienestar universitario en los 90.

Es de resaltar que muchas instituciones optan por determinar en la institución al bienestar como bienestar universitario, cumpliendo con los parámetros legales, pues con el término se determina el bien-estar de la universidad que aparece en la Ley 30; sin embargo después de la creación del CNA se empieza hablar en Colombia de instituciones de Educación Superior, no sólo de universidades, de acuerdo también a las políticas gubernamentales de la revolución educativa puesta en marcha desde el gobierno de Cesar Gaviria Trujillo.

En el decreto 792 aparece el bienestar como estándar de calidad institucional, y con el objetivo primordial de lograr fundamental la formación integral²⁶

²⁵ Ver anexo A7. Políticas Nacionales de Bienestar Universitario, acogidas mediante el acuerdo 4 de 2003 del consejo nacional de rectores de ASCUN.

²⁶ Anexo A8. Decreto 792, Estándares Mínimos de Calidad para Ingenierías, Ministerio de Educación Nacional, 2001

En la actualidad resulta oportuno plantear la relación entre la universidad – estado - sociedad, de esta manera se puede evidenciar que la universidad tiene una función social que influye y transforma su entorno; es decir, es un auténtico factor de transformación social, y que por lo tanto, según sea el fin que se proponga, ayudará a construir una sociedad con unas determinadas características. En tal sentido se plantea que “esta integración involucra tres componentes, la priorización de la educación superior como instrumento del desarrollo, el establecimiento de una dirección bidireccional entre la universidad y su entorno y el incremento de la calidad del producto universitario”²⁷.

Asimismo, se debe aceptar que hoy en día el trabajo de la universidad va más allá de sus funciones tradicionales de docencia, investigación y extensión. Ella puede además llegar a influir poderosamente en los modelos y en las orientaciones del desarrollo económico e industrial, social y cultural de las regiones donde está insertada; y, atendiendo a estas consideraciones, los cambios generados en la sociedad, motivados por fenómenos como la globalización, presentan una realidad caracterizada por una altísima complejidad que amerita ser abordada con una visión holística. Las transformaciones que deberán producirse para lograr el progreso y desarrollo de la sociedad se fundamentan en el recurso organizacional más importante que es el conocimiento.²⁸

“La universidad está en medio de las tres esferas de la sociedad; la pública, la económica y la privada”²⁹ y el intervenir en las tres es complejo puesto que cada miembro de la sociedad tiene su propia visión y misión; y, por ello se debe tratar de vincular al estudiante con todas las áreas que rodean a una persona activa dentro de un ámbito comunitario. De acuerdo con la profesora e investigadora española Cristina de la Cruz Ayuso “la pertenencia educativa es una de las mejores formas de que las universidades cumplan con su responsabilidad social”, aspecto en lo que todos deberían coincidir, ya que si en la institución se le enseña y promulga al estudiante sentido de pertenencia, éste empezará a valorarlo cumpliendo así con uno de sus objetivos primordiales que es impartir conocimiento en pro del desarrollo regional.

²⁷ Características de la calidad: hacia una universidad autorregulada. M. castillo, F. Posada, C. Gómez, G. Esguerra, O. Gutiérrez, N. Pabón, J. Peinado R. Bermúdez y otros más. ASCUN Febrero de 1996

²⁸ [http://209.85.165.104/search?q=cache:WWS5cd6prZcJ:ihm.ccadet.unam.mx/virtualeduca2007/pdf/34-19](http://209.85.165.104/search?q=cache:WWS5cd6prZcJ:ihm.ccadet.unam.mx/virtualeduca2007/pdf/34-19CMD.pdf+marco+filos%C3%B3fico+responsabilidad+social+universitaria&hl=es&ct=clnk&cd=3&gl=co)

[CMD.pdf+marco+filos%C3%B3fico+responsabilidad+social+universitaria&hl=es&ct=clnk&cd=3&gl=co](http://www.ehu.es/balance/microsite_balance/es/responsabilidad/responsabilidad.htm) 19 de enero de 2008

²⁹ http://www.ehu.es/balance/microsite_balance/es/responsabilidad/responsabilidad.htm 19 de enero de 2008

2.3. MARCO CONCEPTUAL

El concepto de Bienestar Universitario en la Educación Superior es dinámico, se construye permanentemente y está en interrelación directa con la satisfacción de las necesidades de las personas y de la sociedad³⁰

El concepto de Bienestar Institucional en la educación superior es necesario abordarlo desde un proceso dinámico de construcción permanente de acuerdo a las **necesidades fundamentales** tanto del talento humano, como de las organizaciones; tomando en sí a toda la comunidad universitaria, pero partiendo de un principio rector trascendente como lo es la autorrealización, como lo propone Maslow *"Es la realización de las potencialidades de la persona, llegar a ser plenamente humano, llegar a ser todo lo que la persona puede ser; contempla el logro de una identidad e individualidad plena"*³¹ : Esto se logra mediante el impulso de las comunidades educativas y académicas. Dichas necesidades fundamentales se relacionan directa e indirectamente con el mundo axiológico y existencial de los seres humanos; donde se encuentran una serie de variables que atraviesan temas tan complejos como la supervivencia de la especie humana, hasta la trascendencia de la realidad, pasando por la protección, la seguridad integral, la afectividad, la sensibilidad social, la identidad cultural, el sentido de pertenencia social, la autonomía institucional, la libertad de la persona, el entendimiento y la creatividad popular, la participación democrática y la construcción de comunidad.

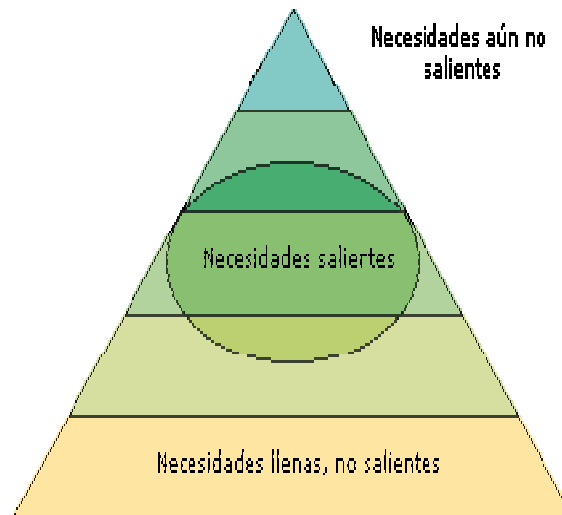
Se parte de la concepción de **Necesidad**: Es la falta de algo, estas se dividen en varios tipos de necesidades de acuerdo con la complejidad del grupo o del nivel evolutivo del mismo, como lo planteó Maslow se pueden identificar dos tipos de necesidades:

- **Necesidades deficitarias o inferiores:** Incluye necesidades fisiológicas y psicológicas, necesidades de seguridad, de amor y de pertenecer, y necesidades de estimación. Si hay una distorsión en ellas se producen problemas psicofisiológicos.
- **Necesidades de déficit o Necesidades de Desarrollo.** Si no tenemos demasiado de algo (tenemos un déficit), sentimos la necesidad. Pero si logramos todo lo que necesitamos, ¡no sentimos nada! En otras palabras, dejan de ser "motivantes".

³⁰ Políticas sobre Bienestar, ASCUN- 2004

³¹ Las necesidades humanas, Pirámide de Maslow, 1968, (pág.78).

Grafico 1. Déficit de Necesidades (Maslow)



Fuente: Teoría de Maslow

- **Necesidades de desarrollo o superiores:** Necesidades para lograr la autorrealización, no son tan poderosas como las necesidades fisiológicas. Se dañan y dirigen de forma errónea mucho más fácilmente que las necesidades primarias y requieren de un gran apoyo de las influencias exteriores. Aquí hallamos las **necesidades de ser** (o **B-needs**, opuesto al **D-needs**). Una vez logradas, continúan haciéndonos sentir su presencia, generando nuevas necesidades. Comprenden aquellos continuos deseos de llenar potenciales, a “ser todo lo que pueda ser”.

Estas necesidades se visualizan más fácilmente a través de su propia estructura jerárquica, con diferentes grados de potencia, que evidentemente señala que cuando un nivel de necesidades se satisface se puede pasar a otro nivel superior “Las necesidades inferiores son déficit y las necesidades superiores se relacionan con requerimientos del desarrollo”,³² las necesidades inferiores son más potentes y tienen prioridades superiores. Una vez satisfechas, aparecen las necesidades superiores y la persona se motiva para satisfacerlas. Como se ve mejor ilustrado en el siguiente gráfico:

³² Las necesidades humanas, según A. Maslow (1968, pág.80)

Gráfico 2. Pirámide de Necesidades (Maslow)



Fuente: Teoría de las necesidades de Maslow.

Maslow clasifica las siguientes necesidades en orden jerárquico:

- **Necesidades Fisiológicas:** Son las potentes de todas y las que tienen menor significado para la persona en busca de la autorrealización. Entre ellas se encuentran la necesidad de liberación de sed y hambre; la necesidad de dormir, de sexo, de alivio del dolor y de desequilibrio fisiológico.
- **Necesidades de Seguridad:** Si las necesidades fisiológicas son superadas o no constituyen un problema serio para la persona, las necesidades de seguridad se convierten en la fuerza que domina la personalidad. La mayoría de las personas llegan sólo hasta este nivel y esto se refleja en la preocupación por grandes ahorros, comprar seguros, etc.

Este tipo de necesidades se puede manifestar como miedo. Dentro de este tipo de necesidad se encuentran la necesidad de seguridad, de protección, de estar libre de peligro, de orden y de un futuro predecible.

- **Necesidad de Amor y Pertenecer:** Son necesidades orientadas socialmente. Depende de que ocurra cierto grado de satisfacción de las

necesidades fisiológicas y de seguridad. Las necesidades de amor son evidentes durante la adolescencia y la edad de adultez joven.

Dentro de éstas se encuentran la necesidad de amigos, de compañeros, de una familia, de identificación con un grupo y de intimidad con un miembro del sexo opuesto.

- **Necesidad de Estima:** Son necesidades asociadas a nuestra constitución psicológica. Se pueden subdividir en dos tipos: las que se refieren al amor propio y las que se refieren al respeto de otros (reputación, condición social, fama). Un trastorno en esta área lleva a un sentimiento de inferioridad que se manifiesta con sentimientos de culpa y de vergüenza.

Dentro de ésta se encuentran la necesidad de respeto, de confianza basada en la opinión de otros, de admiración, de confianza en sí mismo, de autoestima y de auto aceptación.

- **Necesidad de Autorrealización:** Son difíciles de describir, ya que varían de un individuo a otro, incluye la satisfacción de la naturaleza individual en todos los aspectos. Las personas que desean autorrealizarse desean ser libres para ser ellas mismas. Las personas que se autorrealizan siguen las conductas dictadas por la cultura acorde a su sentido del deber, pero si éstas intervienen con su desarrollo, fácilmente reaccionan contra ellas. Para que una persona obtenga la autorrealización debe satisfacer muchas necesidades previas para que éstas no interfieran ni utilicen energías que están abocadas a este desarrollo. Dentro de éstas se encuentran las necesidades de satisfacer nuestras propias capacidades personales, de desarrollar nuestro potencial, de hacer aquello para lo cual tenemos mejores aptitudes y la necesidad de desarrollar y ampliar los metamotivos³³ (descubrir la verdad, crear belleza, producir orden y fomentar la justicia).
- **Necesidad de Trascendencia:** Es el grado final de motivación, se refiere a un sentido de la comunidad y a la necesidad de contribuir a la humanidad.

Las necesidades de trascendencia también incluyen las necesidades asociadas con un sentido de obligación hacia otros, basada en nuestros propios dones.

Asociadas al ámbito académico podemos resaltar otra serie de necesidades propuestas por Maslow como son las necesidades cognitivas o de saber y comprender, que según el autor provienen de las necesidades básicas de los

³³ **Metamotivos:** Asociado a los deseos; los metamotivos no comprenden una reducción de tensión y además pueden aumentarla una vez que se han satisfecho los deseos. Una manera de satisfacer los deseos es el trabajo.

seres, como lo es el propio **deseo de saber**. Satisfacer esta necesidad trae consigo una serie de bienestar para los humanos, y al contrario como consecuencia de su ausencia, la aparición de la frustración y el egoísmo. Acompañadas a estas necesidades se encuentran las necesidades estéticas que incluyen según el autor, necesidades por el orden, la simetría y el cierre, la necesidad de aliviar tensión producida por una labor no terminada y la necesidad de estructurar hechos. Maslow plantea que alrededores hermosos y circunstancias agradables favorecen el desarrollo de las personas, que en la mayoría de los casos están orientadas a emociones tiernas y de bien social. Una persona necesita apoyo para desarrollar sus emociones y satisfacer sus necesidades básicas.

El contexto en el que se desenvuelve el individuo y la interacción con el mismo juega un papel importante en su bienestar, y en su proceso evolutivo; pues no se puede desconocer que para lograr satisfacer sus necesidades la persona requiere de unos medios propicios y de la adecuación de los mismos; para lograr no sólo su propio bienestar, sino también el bienestar colectivo, que en este caso permite pasar a una jerarquía superior. De esta concepción se desprenden una serie de teorías, entre ellas la teoría de la asociación humana, que aunque ya se venía trabajando desde el siglo XVIII por lo filósofos sociales, toma un papel importante para tener claro la concepción del bienestar las “Fuerzas Restrictivas” que modifican el accionar de los individuos en su rol social y lo llevan a desarrollar la fuerza de su personalidad.

La motivación que debe existir dentro de las organizaciones (asociaciones) humanas el interactuar partiendo de necesidades comunes. “Toda persona, para satisfacer sus necesidades, debe encontrar los medios apropiados para hacerlo y los satisfactores adecuados, de lo contrario no podrá pasar de un estado de necesidad a otro”³⁴. Y precisamente para lograr satisfacer sus necesidades requiere de la asociación con otros seres humanos que se convierten a su vez en unos medios apropiados y en una motivación que le facilita el desarrollo hacia su propia autorrealización, que entre otros es el ideal humano³⁵

Todo lo anterior mirado desde el ámbito de las libertades fundamentales que fortalecen los procesos de autoconstrucción de los sujetos morales y la autogestión e interacción formativa, que al pasar de un estado a otro superior las motivaciones van cambiando las necesidades, que se presentan en cada estado son distintas, así como dependen del contexto histórico en el que se desenvuelvan los individuos o el grupo social al que pertenecen, en este caso la comunidad universitaria, en su bienestar.

³⁴ Las necesidades humanas, según A. Maslow (1968, pág. 79)

³⁵ Maslow, A. El hombre autorrealizado: hacia una psicología del ser. ISBN: 9788472452282 , edición 1, 1998, Barcelona

De acuerdo con lo anterior se puede afirmar que el concepto de bienestar en general gira alrededor de su principio rector que es el desarrollo humano enfocado hacia la formación integral, el mejoramiento de la calidad de vida y la construcción de comunidad;³⁶ trascendiendo filosófica y sociológicamente el bienestar mismo, ya no solamente enfocado a la construcción de habitad o relación del ESTAR (como lo especifica Maslow en su pirámide de necesidades, que es muy empleado desde el mismo bienestar en las universidades; claro que en ellas se puede encontrar que no se ha superado las necesidades primarias o de déficit, invirtiendo la pirámide), sino también a la capacidad de satisfacer dentro de un marco social sus necesidades básicas y axiológicas en pro de alcanzar un mejoramiento de la calidad integral de vida como lo propone el economista chileno Manfred Max Neef a través de su matriz de necesidades como lo vemos en el siguiente texto y gráfico

“Las necesidades revelan de la manera más apremiante el ser de las personas, ya que aquel se hace palpable a través de éstas en su doble condición existencial: como carencia y como potencialidad. Comprendidas en un amplio sentido, y no limitadas a la mera subsistencia, las necesidades patentizan la tensión constante entre carencia y potencia tan propia de los seres humanos”

Grafico 3. Matriz de Necesidades según Manfred Max Neef



Fuente: Teoría de desarrollo a escala humana – Max Neef. Cepaur. Fundación Dag Hammarskjöld 1986.

³⁶ Ver anexo A7. ASCUN, Políticas Nacionales de Bienestar Universitario, acuerdo 04, 2003

Manfred Max Neef, estudioso del desarrollo a escala humana, clasifica en el anterior cuadro las necesidades humanas según categorías existenciales y categóricas axiológicas. En las primeras define las necesidades de SER, TENER, HACER y ESTAR y las axiológicas en necesidades de subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad. La complementariedad e interrelación entre estas categorías permite determinar los satisfactores o formas de satisfacer una o varias necesidades. Una necesidad puede tener varios satisfactores y son estos los que determinan el grado de desarrollo en diferentes culturas y regiones.

2.3.1 Concepto del Desarrollo Humano

En el gráfico 3 se puede evidenciar una concepción mucho más compleja y completa desde la teoría del mismo desarrollo humano partiendo de la escala humana; aquí, el desarrollo debe entenderse como un proceso de transformación que persigue el mejoramiento de las condiciones de vida para lograr mejor calidad de vida y alcanzar mantener la dignidad de la persona humana en la sociedad.

Transformación que exige la participación de los diferentes grupos humanos de la población en general partiendo de la identificación de las necesidades humanas y que tiene como gran desafío humanizar y dignificar al ser humano a través de la satisfacción de todas sus necesidades. De esta manera el desarrollo está intrínsecamente asociado con las oportunidades de autorrealización de las personas como individuos o como grupos, como lo afirma Amartya Sen a sus libertades.

Sigue vigente desde las teorías del desarrollo a escala humana y desde los estudios y propuestas del PNUD los tres componentes de calidad de vida:

- La longevidad (esperanza de vida)
- El conocimiento (educación)
- Niveles de vida decentes (ingresos).

Los anteriores componentes no se pueden realizar si no hay vida y salud; por ello el bienestar del ser humano debe estar inicialmente garantizado por una vida saludable, por la satisfacción de una necesidades fisiológicas que permiten que exista el resto de satisfactores que son conducentes a la autorrealización del SER. Sin embargo los seres humanos no solo desean vivir y poder desarrollarse, también poseen necesidades de TENER conocimientos de y una vida digna, la cual no esté permanentemente sujeta a situación de pobreza extrema y de preocupaciones constantes en relación con la subsistencia; con su ESTAR.

Los investigadores sociales de las teorías del desarrollo a escala humana, han establecido otras categorías de necesidades, definiéndolas como: de existencia, de relacionamiento, de crecimiento, físicas, sociales, culturales, políticas, de subsistencia y de formación humana; desarrollándose en todos los ámbitos y sectores: político, económico, religioso, social, cultural, individual, colectivo. El ser humano es un ser complejo, como lo expresa Max Neef de “necesidades múltiples e interdependientes, que conforman un sistema que se interrelaciona e interactúa, complementándose y compensándose simultáneamente para lograr dinamismo en el proceso de satisfacción”. Sin embargo las necesidades humanas son comunes a todos sus grupos, son iguales en todas las culturas y momentos históricos, su variación la determina el mecanismo o medio utilizado para satisfacerlas. Como lo expreso Max Neef “La satisfacción de las necesidades humanas debe darse en tres contextos, también interrelacionados:

- En relación con uno mismo.
- En relación con el grupo social.
- En relación con el medio ambiente”.³⁷

De acuerdo al grado de necesidad ésta se puede considerar no sólo como carencia sino también como potencialidad humana, asociada a las competencias que se desarrollan en la medida que se satisfagan las necesidades propias de aprendizaje o adiestramiento si es del caso.

Es importante no que no se asuma la necesidad sólo como carencia, esto la limitaría al campo fisiológico, que es precisamente el área donde una necesidad se asume con mayor fuerza, como “la falta de algo”; cuando las necesidades comprometen, motivan y movilizan a las personas se convierten en potencialidades. Como se ve reflejado en las Políticas de Bienestar en el pleno de ASCUN del 2003 cuando se tiene en cuenta la necesidad de pertenecer como potencial de participación; y, la necesidad de libertad como potencial de autonomía.

El desarrollo se logra a través de la satisfacción o expansión de las capacidades de los individuos, pues “El desarrollo tiene que ocuparse más de mejorar la vida que llevamos y las libertades de que disfrutamos”³⁸. Cuando las personas logran expandir sus libertades valoran más la vida que tienen y al mismo tiempo mejorar la vida social que llevan al ser más plenos y poder ejercer su voluntad, sin embargo cuando se ven obligados o sufren privaciones de las libertades no sólo viven infelices, sino que también se genera socialmente una serie de privaciones que llevan a desistir del conocimiento y desarrollo de las capacidades humanas; entre ellas la económica y política.

³⁷ MANFRED Max - Neef. Desarrollo a Escala Humana. Cepaur. Fundación Dag Hammarskjöld 1986.

³⁸ Amartya Sen, Desarrollo y Libertad, capítulo 1, página 31.

El desarrollo humano se logra en la medida que se puedan satisfacer las necesidades, tanto individuales como colectivas, a través de una verdadera participación de los individuos en la construcción de comunidad con una responsabilidad éticamente social generando autodependencia y mejorando la calidad de vida de la sociedad.

Todo lo anterior debe darse en un contexto de “equidad” como se refleja en el Plan de Desarrollo Institucional³⁹. Hay que resaltar que es precisamente dentro de la Constitución Política de Colombia de 1991, donde toma vigencia para este caso la noción de “equidad” bajo la filosofía de un Estado Social de Derecho⁴⁰, cuando la implementación de los principios constitucionales ha modificado el escenario nacional cambiando los parámetros y la relación entre el estado, los ciudadanos y las instituciones de educación⁴¹ entre ellas las de educación superior.

Según lo referido en estos fundamentos filosóficos, surge el concepto de desarrollo humano sostenible introducido por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en el año 1990, concebido como un enfoque alternativo al de crecimiento económico, definido como un proceso de ampliación de las opciones de las personas de manera que puedan tener una vida saludable, adquirir conocimientos y tener acceso a los recursos necesarios para mantener un nivel de vida decente (PNUD, 1990).

Esto apunta en la dirección de tres aspectos esenciales de la capacidad humana en los que la organización debe invertir que son: educación, salud y un nivel de vida decoroso⁴².

El concepto de desarrollo humano (PNUD/OCEI, 1999: 14-15), señala dimensiones importantes que deben ser operacionalizadas y reportadas en un balance social. Estas son: el aumento de la productividad de la gente mediante su participación en el proceso productivo y la inversión en las personas para su logro; la equidad, otorgando y garantizando la igualdad de oportunidades para los sectores y grupos, ampliando la posibilidad de disfrutar de un acceso equitativo a los mismos; la sostenibilidad, asegurando tanto para el presente como para el futuro el libre y completo acceso a las oportunidades y restaurar todas las formas de capital humano, físico y ambiental; la potenciación o empoderamiento (empowerment), en tanto influencia en las decisiones que se toman ejerciendo por sí mismas las elecciones requeridas.

Desde el enfoque del desarrollo humano integral se concibe que sólo este se logra cuando la persona es comprendida como una totalidad, por ello la educación debe

³⁹ Plan de Desarrollo Institucional, 2007- 2019 Universidad Tecnológica de Pereira, anexo B

⁴⁰ Constitución Política de Colombia 1.991. Véase preámbulo

⁴¹ PINTO SEGURA, Martha. Bienestar Universitario en la Educación Superior: Un balance para la Equidad, Paper. 1998.

⁴² PNUD/OCEI, 1999 Informe general (página 15 – 17).

estar orientada al desarrollo de cada una de las dimensiones del ser; que presentan ala persona humana como ser: biológico, psicológico, cognitivo, afectivo y espiritual.

Las dimensiones que se han determinado como objeto de bienestar y que fueron modificadas en las políticas de bienestar en el acuerdo 4 de 2003 son de dos tipos: 1. Las dimensiones del ser humano. 2. La gestión del bienestar universitario

2.3.1.1 Dimensiones del ser humano⁴³

Lo biológico: Relativo a la corporeidad y a la condición física de las personas. Implica la relación armónica tanto al interior del cuerpo como con el ambiente externo.

Lo psico-afectivo: Hace referencia a todo lo que atañe a la vida psicológica y al conocimiento de sí mismo y de los demás. Además, a la toma de conciencia de las propias limitaciones, potencialidades y valores para conseguir un autodomínio que permita vivir en comunidad. También hace referencia a la formación y desarrollo de la sensibilidad (sentimientos y emociones) las actitudes, deseos, motivaciones e interés de las personas.

La intelectual: Se refiere a la formación y al desarrollo del pensamiento, el intelecto, la cognición, las habilidades y aptitudes. En otras palabras lo referido a prender aprender y su relación con la experiencia y el contexto.

Lo social: Se refiere a la formación y desarrollo de los aspectos del ser humano que le permite vivir con otros tales como la comunicación, la participación y la alteridad.

Lo axiológico: Relativo a la creación y desarrollo de valores o cualidades e ideales requeridos para la realización individual y colectiva. Incluye, lo espiritual, lo cual se relaciona con la búsqueda del bien y de la verdad. Incluye además lo religioso, definido como la expresión de la relación con Dios, de personas y comunidades y de sus propias concepciones de fe.

Lo político: Referido a la organización social de los seres humanos para buscar el bien común. Implica la participación, el compromiso, la expresión de opiniones, la sensibilidad social y la construcción en la diferencia.

Lo cultural: referido a los modos de vida, las costumbres, los conocimientos, las expresiones, la estética, el arte, la creación.

⁴³ Políticas de Bienestar Universitario, acogidas mediante el acuerdo 4 de 2003. Consejo Nacional de Rectores ASCUN

2.3.1.2 La gestión del Bienestar Universitario

Hace referencia a los aspectos que tiene que tener una institución en cuanto al tema de la administración y gestión de los organismos y proceso del bienestar.

La logística de la gestión del bienestar: Cada institución de Educación Superior tiene a su cargo el definir las estrategias y las dependencias que se encargaran de la ejecución y evaluación de los programas y proyectos del bienestar, dentro de su estructura y de acuerdo con su proyecto institucional garantizando la participación de toda la comunidad educativa en este proceso.

Las instituciones de Educación Superior deben asignar los recursos humanos, físicos, financieros y tecnológicos suficientes y acordes con el plan de desarrollo del bienestar universitario para garantizar la realización y la sostenibilidad de los programas, proyectos y procesos de bienestar, ya sea con infraestructura propia o la que se pueda obtener mediante convenios.

En la distribución presupuestal debe tenerse presente el criterio de equidad para atender el bienestar universitario. Además se debe asignar al menos el 2% del presupuesto general de las instituciones de educación superior al bienestar universitario.

Los costos de programas de formación docente, subvención ó pago de las matrículas estudiantiles, nóminas, adecuaciones generales de la planta física, materiales para biblioteca y laboratorios, celebraciones y compra de equipos, entre otros, no pueden hacer parte del presupuesto de los procesos y programas de bienestar universitario.

Las instituciones de educación superior podrán establecer relaciones con entidades estatales o privadas, regionales o nacionales o internacionales, que favorezcan la realización de programas, proyectos y procesos de bienestar.

Lo humano de la gestión del bienestar: Las instituciones de educación superior deben fomentar y desarrollar procesos de autoformación y capacitación sobre el bienestar al interior de estas unidades en particular, de la institución en general y de la comunidad universitaria local, regional y nacional.

Lo estratégico en la gestión del bienestar: Las instituciones de educación superior deben definir estrategias para fomentar la participación proactiva en los programas, proyectos y procesos de bienestar universitario. El desarrollo de éstos debe convocar de manera pertinente, amplia, diversa y atractiva a la comunidad institucional para obtener el mayor número posible de oportunidades y alternativas.

Para garantizar la calidad de los programas, proyectos y procesos de bienestar universitario, las dependencias encargadas de la gestión del bienestar deberán establecer los lineamientos de planeación a corto, mediano y largo plazo con los respectivos indicadores de gestión que permitan evaluarlos y retroalimentarlos en forma permanente.

La investigación de temas propios del bienestar, debe ser un componente fundamental de los programas, proyectos y procesos que bienestar universitario desarrolla y sus resultados deben revertirse en:

- Procesos de mejoramiento
- Procesos de aprendizaje
- Formulación y transformación de políticas institucionales y en la proyección social.

2.3.2 Calidad de Vida

Este es uno de los conceptos que mayor dificultad tiene para definir, dadas las múltiples dimensiones que abarca, el papel que juega la identidad cultural en ella, desde una perspectiva integral.

A comienzos de los ochenta, los estructuralistas de la Comisión Económica para América Latina CEPAL planteaban la calidad de vida desde los diversos estilos del desarrollo partiendo del concepto de crecimiento económico a mayor crecimiento mejor calidad de vida de la población. A pesar de mostrar un crecimiento paulatino en algunas de las economías de los países subdesarrollados o del sur, este no mostraba de manera generalizante una mejor calidad de vida; de hechos en economías neoliberales se recrudecieron los fenómenos de pobreza, que se manifiesta en que la mayoría de la población del mundo menos desarrollado sigue sin satisfacer sus necesidades básicas elementales; y el deterioro del medio físico, que afecta directamente la calidad de vida de la totalidad de la población y compromete el bienestar de las generaciones venideras.

A partir de los años 90 crece el fenómeno de las Organizaciones no Gubernamentales ONG'S con políticas de desarrollo económico y social, que desde los países desarrollados se venían generando para dar cubrimiento a las necesidades básicas insatisfechas de los países del sur, orientadas principalmente a las necesidades de orden fisiológicas y de subsistencia. Entendida la calidad de vida como la satisfacción de las necesidades primarias o de déficit, y desde el plano económico desde la necesidades del TENER específicamente desde el poder adquisitivo, representado en el Ingreso Per. Cápita y con mediciones del PIB asociado a la cantidad de vehículos, al aumento de las construcciones y otras más. Como medida de modernización el modelo de globalización económica cultural desde el ESTAR para representar la calidad de vida asociada a la apertura

de mercados internacionales, la colonización desde el ámbito no solo político sino cultural condicionando economías fluctuantes a los monopolios, determinaba la calidad de vida sólo al mundo empresarial y no al bienestar social colectivo.

Anteriormente los fenómenos ambientales no eran tenidos en cuenta en los foros económicos mundiales, así como tan poco la responsabilidad social de las empresas ante los fenómenos de deforestación, contaminación de los recursos naturales, entre otros; la calidad de vida servía para medir la riqueza entre los países, y entre los diferentes grupos al interior de las naciones, desconociendo la realidad social, con todas sus problemáticas marcada por un sin número de situaciones de miseria, de desigualdad social, y de ilegalidad; con un creciente deterioro de los recursos naturales no renovables y con un desvirtualizado concepto de desarrollo carente de bienestar y justicia social. En las décadas de los 80 - 90 y actuales, la calidad de vida se ha asociado a fenómenos económicos con ideales asistencialistas y el bienestar interpretado desde este principio.

La concepción de calidad de vida proviene del imaginario colectivo de bienestar y desarrollo, entendidos simultáneamente en términos de satisfacción de necesidades y de posibilidad de consumo dentro de la lógica de las relaciones capitalistas de la acumulación; articulada y dinamizada, en gran medida, por la cultura de los medios masivos de comunicación, como lo expresa la fundación David and Lucile Packard, a través del informe de los *persuasores ocultos*. “Hoy el problema para la construcción colectiva de conocimiento no está ya tanto en los libros venerados como en la realidad virtual que crean la TV y otros medios masivos de comunicación y en su forma “bancaria” de impartir qué es lo real y qué no”⁴⁴

La calidad de vida está ligada a los estilos de vida, quienes a su vez hacen parte de las dimensiones colectiva y social, que comprende tres aspectos interrelacionados: el material, el social y el ideológico⁴⁵. En lo material, el estilo de vida se caracteriza por manifestaciones de la cultura material: vivienda, alimentación, vestido. En lo social, según las formas y estructuras organizativas: tipo de familia, grupos de parentesco, redes sociales de apoyo y sistemas de soporte como las instituciones y asociaciones. En el plano ideológico, los estilos de vida se expresan a través de las ideas, valores y creencias que determinan las respuestas o comportamientos a los distintos sucesos de la vida.

La calidad de vida no se puede aislar del contexto social, económico, político y cultural al cual pertenecen y deben ser acordes a los objetivos del proceso de desarrollo que como fue expuesto es dignificar la persona humana en la sociedad a través de mejores condiciones de vida y de bienestar de una manera

⁴⁴ Fundación David and Lucile Packard- www.packard.org/home.aspx

⁴⁵ MAYA, Luz Elena. Estilos de vida saludables: componente de la calidad de Vida. 2001. www.funlibre.org/documentos/lemaya1.htm.

multidimensional como lo afirma la psicóloga Rocío Fernández Ballesteros ⁴⁶“en la calidad de vida se globalizan la participación en los factores personales y socio ambientales para alcanzar una satisfacción de necesidades que la originen y consiguiente lleven al desarrollo”. Entre los factores personales, la autora incluye la salud, el ocio, las relaciones sociales, las habilidades funcionales y la satisfacción de necesidades. Entre los segundos las condiciones económicas, servicios de salud y sociales, calidad del ambiente, factores culturales y apoyo social. Unos y otros, por su naturaleza física, social o ideológica, determinan estilos de vida individuales y colectivos. Por ello juega un papel muy importante la vida saludable como el bienestar biopsicosocial - espiritual, así como también la satisfacción de vida diaria que contiene a su vez, la satisfacción en las actividades diarias, el significado de la vida individual y colectivo, el hacerse responsable de la misma vida; la percepción de logro de metas de vida, la auto imagen y la actitud hacia la vida.⁴⁷

La calidad de vida esta asociada a la dignidad humana en donde la vida prima sobre cualquier tipo de estructura o valoración institucional.⁴⁸ Cuando se habla de la formación integral como un factor determinante de bienestar, necesariamente debemos involucrar la relación que existe con la calidad de vida, y el impacto que genera en toda una comunidad. Antanas Mockus en su ponencia de cultura de legalidad llevada al foro nacional de “Cultura de la legalidad “realizado en la ciudad de Pereira⁴⁹, hace alusión a la asociación que existe del bienestar y la cultura partiendo del concepto de dignidad humano y su reconocimiento legal por parte del estado a través de sus normas y leyes y de la legitimidad real que se establece cuando la sociedad la adopta a través de las prácticas o costumbres. Se podría afirmar que el bienestar nace y se hace a través del desarrollo de imaginarios colectivos⁵⁰, donde juega un papel muy importante las características contextuales de la sociedad en la cual nos encontramos, haciendo propias o impropias las necesidades y satisfactores de los cuales nos referimos anteriormente. Así pues en una sociedad homogénea, donde las características tanto políticas como sociales normalmente se hallan en un estado de evolución avanzado con las necesidades básicas satisfechas, el bienestar se convierte en aquello adicional para mejorar la calidad de vida, en algo trascendental, como se evidencia en lo planteado en el Plan de Desarrollo Institucional 2007 - 2019 de la Universidad Tecnológica de Pereira.

⁴⁶ FERNANDEZ, Ballesteros Rocío - docente Facultad de Psicología Universidad Autónoma de Madrid- Departamento de psicología Biológica y de la salud. www.uam.es/personal_pdi/psicologia/rfb/

⁴⁷ NEUGARTE, Bernices L. (1974), editorial Heder, S.A. ISBN 8425420903

⁴⁸ Políticas nacionales de Bienestar Universitario, acogidas mediante el acuerdo 4 de 2003. Consejo Nacional de rectores ASCUN

⁴⁹ Memorias 1 Foro Internacional de Cultura de la Legalidad, Pereira Septiembre 25 de 2007. Secretaria de Educación Municipal de Pereira.

⁵⁰ HABERMAS, Teoría de la Comunicación, Frankfurt 1996.pág. 349.

Cuando se encuentran sociedades desiguales, que entre otras cosas es lo que se evidencia en la realidad de las universidades públicas colombianas, el estado debe jugar un papel asistencial para regular la mayoría de políticas emanadas por el mismo. Sin embargo si se quiere trascender este mismo concepto de bienestar, es necesario pasar al concepto de construcción colectiva y de responsabilidad social, del cual se viene hablando desde el congreso mundial de universidades llevado a cabo en París en 1998, cuando se propone el concepto de responsabilidad social como efecto de la necesidad de mejorar la competitiva de las instituciones de educación superior dentro de los mercados unidos al concepto de ciudadanía; a través del documento denominado “De la exclusión a la Equidad”.

En el año 2003 en el Pleno Nacional de ASCUN - Bienestar cuando las propuestas que desde el congreso mundial de educación superior se venía gestando y desde lo planteado en el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD, se potencializa el trabajo a desarrollar desde el bienestar con un enfoque más humano, centrado en el concepto de la persona como un ser biológico, psicológico, cognitivo, afectivo y espiritual⁵¹. El articular el bienestar desde la cotidianidad de las dimensiones, no sólo tiene en cuenta la vida diaria universitaria, sino que también trae consecuencias directas en la población universitaria, es decir en el SER, para lo cual la concepción de la cual se parte es de las competencias. Por ello en el pleno nacional de ASCUN en el 2003 se propone transversalizar los objetivos del bienestar universitario desde estos tres grandes componentes:

Calidad de vida: Contribuye a la satisfacción de necesidades trascendiendo al desarrollo de las capacidades del ser humano.

Formación integral: Contribuir integralmente al desarrollo de las dimensiones del ser humano.

Construcción de comunidad: la promoción del bienestar de la comunidad universitaria ligada a la misión institucional contribuyendo al desarrollo integral de la comunidad universitaria y a su proyección en la sociedad.⁵² Abarcando aspectos como los biológicos, los psico-afectivos, los intelectuales, los sociales, los axiológicos, los políticos, los culturales, de todos los miembros que conforman la comunidad universitaria y quienes la rodean. De lo anterior se deduce que, el concepto de Bienestar Institucional trasciende a todos los estamentos y actividades de la universidad y que sea cual sea la traducción en el organigrama

⁵¹ Acuerdo 04 Políticas Nacionales de Bienestar Universitario. ASCUN, 2003. Anexo A7.

⁵² Citado de COMITÉ NACIONAL ASCUN. Propuesta sobre principios, criterios y políticas nacionales de bienestar universitario 2003.

institucional, debe conformar un medio o, si se prefiere, un ambiente que permita la autorrealización de las personas y el logro de los objetivos de la institución.⁵³

Trasversalizar estos tres macro objetivos, implica partir del trabajo de las dimensiones articuladas directamente con las dependencias que realizan acciones concretas que le apunten no sólo a cubrir las necesidades básicas y sino también a las trascendentales; este es el caso de la Universidad Tecnológica de Pereira donde encontramos una serie de programas y proyectos que no sólo se desarrollan desde la dependencia de bienestar universitario sino que incluyen otras dependencias y que se encuentran articuladas para dar respuesta a estos tres grandes objetivos propuestos por ASCUN y el MEN, en pro de evolucionar el diario vivir de la universidad y el mejoramiento de calidad de vida de la sociedad en la que se encuentra inmersa.

Para llevar a cabo esta articulación se requiere de la implementación de propuestas modernas de los campos de la planeación estratégica donde se propongan y se realicen acciones con amplios espacios para el desarrollo de la función dentro de la cual se pueda planificar “una acción integral de formación y convivencia”, teniendo en cuenta las necesidades reales de la población beneficiaria y sus expectativas.⁵⁴

2.3.3 Calidad de la Educación Superior

No se puede afirmar que existe un concepto acabado de la calidad de la educación superior; pues este se encuentra en permanente construcción de acuerdo a los imaginarios propios de cada cultura, y las necesidades sociales que surgen constantemente. Cuando se habla de calidad es importante entender que gran medida se esta remitiendo a elementos objetivos y referentes a la normatividad, para establecer un juicio sobre ellos; para el caso de la educación superior debemos remitirnos a unos principios que permitan comparar y evaluar un punto de partida para el logro de los fines educativos, que este caso podrían estar relacionados con la academia, la disponibilidad de recursos y la producción intelectual. Los juicios sobre calidad de la educación deben recoger, estimar, evaluar y valorar los recursos, procesos y productos objetivos que hacen posible al acto educativo.⁵⁵

Para lograr lo anterior es indispensable tomar algunos referentes como lo es el Plan de Desarrollo Institucional 2007 – 2019, pero también el elemento de comparación con las demás instituciones que cumplen el mismo fin, esta

⁵³ GUTIERREZ, Alberto SJ. El bienestar integral de la comunidad universitaria, p. 19.

⁵⁴ GUTIERREZ, Alberto SJ. El bienestar integral de la comunidad universitaria, p. 19.

⁵⁵ Características de calidad: hacia una universidad autorregulada. Documento de referencia para las universidades. ASCUN, Febrero de 1996

comparación sustentada en un ideal que se puede compartir y lograr y no en las diferencias de perspectivas o filosóficas desde las cuales parten estos proyectos educativos.

En este proceso de comparación es que toma gran importancia la acreditación del CNA, como resultado de un proceso de autoevaluación y autorregulación, que se centra en el deber ser que caracteriza a la sociedad del momento y no en la particularidad exclusiva de la institución; sin embargo para entender el deber ser es indispensable construir y reconstruir la identidad de cada universidad; por ello inicia con un proceso de autoevaluación con fines de acreditación bien sea de los programas o de la institución en general.

Entendido en toda su extensión el bienestar institucional es la condición necesaria para la buena marcha de una institución, puesto que parte de tres principios fundamentales: La formación integral, la calidad de vida, y la construcción de comunidad

En el contexto de la acreditación según el CNA deben tenerse en cuenta tres momentos del bienestar:

1. La definición de políticas institucionales de bienestar como marco orientador.
2. La organización de la unidad encargada de planear, ejecutar y evaluar los programas y actividades de bienestar y la asignación de los recursos necesarios.
3. La oferta de servicios y programación de actividades de bienestar y la asignación de los recursos necesarios.

2.3.4 Áreas y campos de acción del bienestar

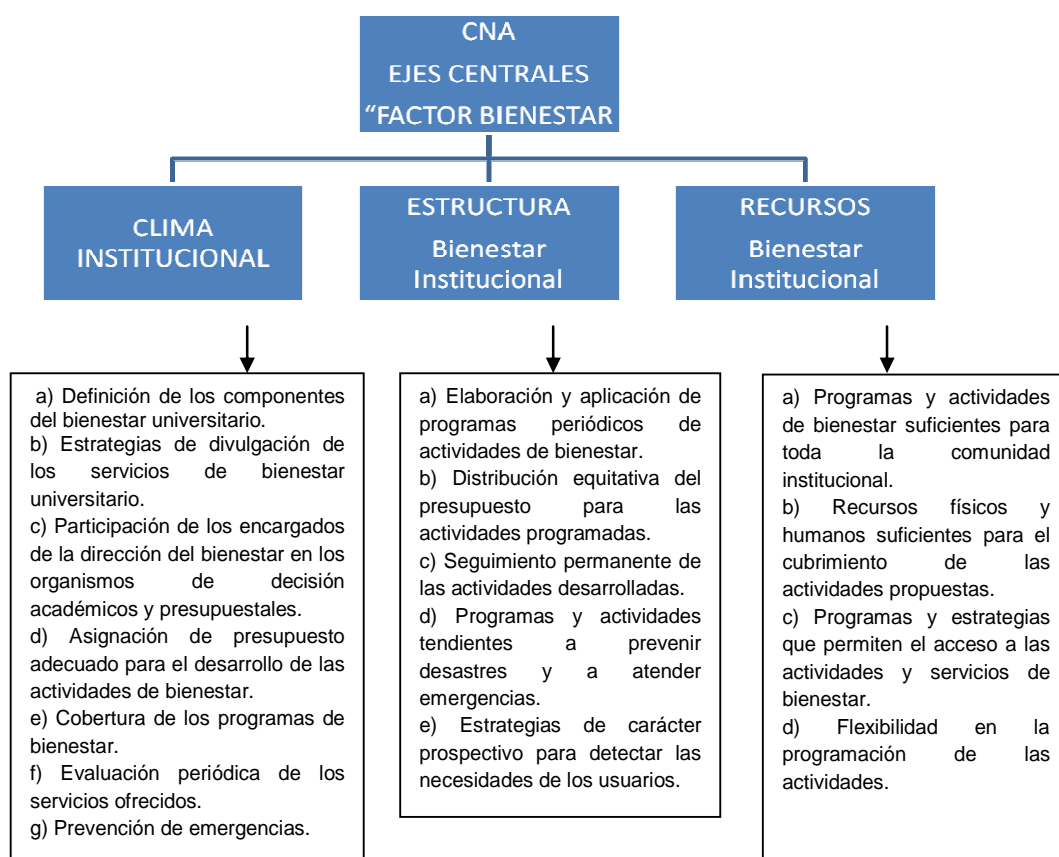
Los campos o áreas propuestos por el CESU, ASCUN y el MEN son los siguientes:

- Cultura de la salud
- Deporte y recreación
- Acompañamiento para el desarrollo cognitivo
- Educación para la convivencia
- Crecimiento y desarrollo psicológico y afectivo
- Desarrollo de las expresiones culturales y artísticas
- Formación y expresión de la espiritualidad
- Educación ambiental
- Relación con la familia
- Promoción socioeconómica

2.3.5 El bienestar institucional desde el CNA

Para el Consejo Nacional de Acreditación CNA, el Bienestar Institucional debe estar asociado a tres características fundamental, observables en el siguiente gráfico:

Grafico 4. Proceso de Acreditación Institucional “Factor Bienestar”



Fuente: Citado de Centro Nacional de Acreditación. Lineamientos para la acreditación institucional www.cna.gov.co.
Diseño: María Mónica Arango Zapata y Magda milena Ocampo Puerta - Investigadoras

El CNA tiene unos criterios especiales mediante los cuales realiza la evaluación para dar su veredicto sobre la calidad de una institución de educación superior, estos criterios representan los que busca el CNA y el gobierno nacional en lo relacionado con el funcionamiento de las mismas; asimismo establece unos indicadores que hacen parte de los lineamientos para la acreditación institucional,

tales como: "Idoneidad, Pertinencia, Responsabilidad, Integridad, Equidad, Coherencia, Universalidad, Transparencia, Eficacia. Eficiencia."⁵⁶.

Cuando la institución cumple con los criterios anteriores en la ejecución de sus procesos de trabajo puede aspirar a ser acreditada como una de las mejores del país.

2.3.6 Desarrollo organizacional

Cuando se hace referencia a las diferentes teorías del desarrollo organizacional necesariamente se debe hablar de la concepción del mismo, entendido este como "un esfuerzo libre e incesante de la gerencia (de los diferentes líderes por dependencias u oficinas de las diferentes facultades) que se vale de todos los recursos de la organización con especialidad el recurso humano a fin de hacer creíble, sostenible y funcional a la organización en el tiempo"⁵⁷. Este esfuerzo dinamiza los diferentes procesos que se llevan a cabo en el interior de la organización y al mismo tiempo genera un estilo propio de actuar y de realizar las interacciones de la organización en busca de alcanzar los resultados de una forma integral. Lo anterior se puede dar como lo afirma el doctor Richard Beckhard porque es un esfuerzo planeado, y de forma integral, cubriendo a toda la organización con sus dependencias o departamentos que están siendo administrado de desde la alta dirección.

Esa administración se realiza desde la óptica de la incrementación de la efectividad y la salud de la organización, mediante la intervención deliberada en los procesos de la organización utilizando el conocimiento de las ciencias de la conducta".⁵⁸

También se puede hablar de desarrollo organizacional partiendo de: "procesos de planeación que abarcan la totalidad de la organización buscando la eficacia y la transformación cultural para asegurar la competitividad de la organización y sus empleados."⁵⁹

Sin embargo la mejor manera de entrar a conceptuar el desarrollo organizacional, es tomando a la organización como un sistema abierto y formal que es a su vez creado con una finalidad en donde interactúan grupos de personas que desempeñan diferentes roles y se relacionan entre sí; partiendo de la concepción

⁵⁶ Criterios para la Acreditación Institucional, http://www.cna.gov.co/cont/acr_alt_cal/index.htm, junio 29 de 2008.

⁵⁷ BECKHARD, monografias.com/trabajos/administ-procesos/administ-procesos.

⁵⁸ BECKHARD, Richard, monografias.com/trabajos/administ-procesos/administ-procesos.

⁵⁹ MENDOZA, María Elena. Fundamentos de la comunicación organizacional. UPB.2000 www.monografias.com/trabajos/competitividad/competitividad.

anterior; la organización en la práctica es entendida como un conjunto de elementos que esta influenciado por diferentes fuerzas, quienes a su vez están determinados por una cultura que se desarrolla al interior de la misma y que una u otra manera dan respuesta a su identidad. Allí se encuentra su misión y visión y el Now How organizacional, o conocimiento tácito de la empresa.

El partir de la organización como un sistema abierto genera unas relaciones de intercambio de la misma con el ambiente que se puede ver mejor en el siguiente gráfico:

Grafico 5. Modelo de Desarrollo Organizacional

Modelo del Proceso de Acción del D.O.



Fuente: www.monografias.com/trabajos/administ-procesos/administ-procesos.

Donde es importante partir de la teoría de los **sistemas abiertos**; ya que para sobrevivir deben reajustarse son los sistemas que presentan relaciones de intercambio con el ambiente, a través de entradas (insumos) y salidas (productos).

Estos intercambian materia y energía regularmente con el medio ambiente, suelen ser eminentemente adaptativos, constantemente a las condiciones del medio. Mantienen un juego recíproco con las fuerzas del ambiente y la calidad de su estructura es óptima cuando el conjunto de elementos del sistema se organiza, aproximándose a una operación adaptativa (proceso de aprendizaje y de auto-organización). Los sistemas abiertos no pueden vivir aislados, porque estos "mantiene así mismo, un continuo flujo de entrada y salida. El concepto de sistema abierto puede ser aplicado a diversos niveles de enfoque: al nivel del individuo, al nivel del grupo, al nivel de la organización y al nivel de la sociedad,

yendo desde un microsistema hasta un suprasistema en términos más amplios, va de la célula al universo⁶⁰

Lo anterior se evidencia en los elementos permanentes que se describen a continuación los elementos permanentes que permiten las organizaciones, determinados por: conceptos, valores, percepciones y práctica.

En el siguiente gráfico se puede observar las características del desarrollo organizacional:

Gráfico 6. Características del Desarrollo Organizacional.

CARACTERÍSTICAS DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL



Fuente: monografias.com/trabajos/desarrollo-organizac/desarrollo-organic.

Las organizaciones normalmente funcionan sobre cuatro causas⁶¹

Causa material: se entiende como el radio de operación de la organización y sobre que trabaja la organización y con que trabaja la organización.

Causa eficiente: Se aborda el interrogante ¿Quién trabaja sobre eso? Se pregunta y se da respuesta al perfil de las personas adecuadas para trabajar sobre la causa material.

Causa formal: Resultado que se prevén con estos, se responde al interrogante ¿Qué sucederá con los radios operacionales organizacionales?

⁶⁰AGUADO, José Ricardo. Nuevas administraciones, capítulo desarrollo organizacional. www.monografias.com/trabajos7/creun/creun.

⁶¹ <http://www.monografias.com>, AGUADO, José Ricardo. Nuevas administraciones, capítulo desarrollo organizacional. www.monografias.com/trabajos7/creun/creun. 16 de Septiembre de 2008.

Causa final: Se plantea y se responde al interrogante ¿para qué se hizo eso? Es necesario saber que lo que se hizo se va a aplicar en algún momento.

Es importante determinar cuál es la cultura organizacional, para poder entrar a mirar si los procesos son efectivos, y al mismo tiempo es importante que la organización se encuentre abierta a los diferentes cambios que se presentan en el entorno externo que de una u otra terminan impactándola. El estar atenta a los cambios hace que se renueve y modifique no solo conductas sino estrategias en general; por ello el planear estratégicamente es fundamental para las organizaciones actuales; como lo es también el desarrollar programas transversales que dignifiquen a los colaboradores o clientes internos y trasciendan desde la responsabilidad social, que para este caso es la responsabilidad universitaria.

El proceso de autorregulación universitaria permite mejorar continuamente sus procesos y preparar a las instituciones de educación superior para responder socialmente a los cambios que demanda la sociedad con efectividad. Como se afirma en el siguiente texto *“Las organizaciones exitosas son aquellas que su adaptación y capacidad para asumir los cambios los encaran de forma positiva y proactiva, las organizaciones que aprenden, son aquellas que están dispuestas a asumir nuevos roles y responsabilidades y que técnicamente están en continuo avance y capacitación”*.⁶²

En la organización todo el proceso de cambio opera sobre la cultura organizacional, teniendo como premisas aquellas que involucran el cambio organizacional.

2.3.6.1 “Premisas del cambio organizacional

1. Todo cambio que se da en alguna parte la empresa la afecta en su totalidad, se perciba o no por sus integrantes.
2. El cambio es un reto tanto humano como técnico.
3. La actitud de los directivos ante el cambio debe estar orientada a establecer y mantener el equilibrio en sus grupos, y favorecer el ajuste de cada uno de sus integrantes, a las nuevas circunstancias.

⁶²MENDOZA, María Elena. Fundamentos de la comunicación organizacional. UPB.2000 www.monografias.com/trabajos/competitividad/competitividad.

4. Es de esperar que se presenten reacciones grupales ante el cambio, dado la adherencia que presentan algunos individuos a posturas predominantes en su grupo de trabajo, este aspecto debe ser entendido y manejado por la gerencia del desarrollo organizacional.
5. Cuando ocurre un cambio, el grupo busca el equilibrio intentando regresar al estado o situación anterior, percibido como una mejor forma de ser y/o hacer las cosas. Cada presión a favor del cambio, por lo tanto alienta una contrapresión del grupo.
6. La comunicación es vital en el momento de consolidar un cambio. Ya que este puede llegar a parecer injustificado cuando la gente no cuenta con elementos para ver claramente que sus beneficios compensan sus costos económicos, psicológicos y sociales. Por lo tanto cada cambio deberá basarse en un análisis costo / beneficio que tome en consideración todas sus implicaciones, y deberá estar precedido por suficiente información para el personal.
7. Entre los implicados en el cambio hay distintos niveles de tolerancia al estrés que el mismo produce. En todo caso, rebasar el umbral de tolerancia puede dañar la salud física y psicológica de los individuos.
8. La existencia de personas muy bien preparadas o muy inteligentes no necesariamente significa que el grupo comprenderá y aceptará mejor el cambio. A veces sucede lo contrario, porque el grupo utiliza su capacidad para racionalizar o justificar los motivos de su resistencia al cambio.
9. Si el gerente como promotor del cambio hace que sus colaboradores participen activamente del proceso, logrará niveles de apertura y colaboración muy superiores a los que obtendría si únicamente se limitara a informarles acerca de los antecedentes, naturaleza y forma de implantación cambio.
10. Aunque sea el gerente de desarrollo organizacional el que inicie los cambios, los resultados finales siempre dependen en gran medida de los colaboradores y su actitud hacia dicho cambio.”⁶³

Las organizaciones para lograr hacer efectivos los cambios que el mundo les genera deben cambiar sus paradigmas y sus formas de aprender lo que la realidad le muestra. Allí juega un papel fundamental el líder de la organización quien debe asumir desde la perspectiva del desarrollo organizacional la nueva

⁶³MENDOZA, María Elena. Fundamentos de la comunicación organizacional. UPB.2000 www.monografias.com/trabajos/competitividad/competitividad.

lectura de las instituciones desde una visión sistémica que permita decodificar la realidad cambiante de la sociedad del conocimiento. Para ello debe se debe contar con una visión sistemática de forma holística que integre todos los elementos vivos de la organización y se dirijan hacia el logro de los resultados, como lo podemos observar en el proceso para disminuir la deserción en la Universidad Tecnológica de Pereira.

Tal vez uno de los mayores inconvenientes generados al interior de las organizaciones es la resistencia al cambio. Existen una serie complejidades que se derivan de los cambios, y para ello la organización debe poseer un sistema adaptativo que le permita mantener el equilibrio, o resolver los diferentes problemas que se le presentan en la mayoría de los grupos de trabajo “el conflicto”⁶⁴ como comenta el siguiente autor *"No bien algo llega a ser, su tendencia a permanecer entra en conflicto con su propia necesidad de cambiar". La organización un ente artificialmente construido para lograr un fin, vive esta realidad.*⁶⁵

2.3.6.2 Clima organizacional

Está constituido por las condiciones, las situaciones y la dinámica que se genera al interior de una organización que ya sea para bien o para mal inciden en el crecimiento, desempeño y desarrollo de la persona o la institución.

El clima organizacional es también "la medida receptiva de los atributos organizaciones. Es el estado relativamente duradero del ambiente interno de una organización y el cual es experimentado por los miembros de esta, influencia en el comportamiento de quienes lo conforman y puede ser descrito en términos de percepciones de un cierto de grupo de características de la organización" ⁶⁶

El clima de una organización debe facilitar la realización de la persona (empleados) como individuo irreplicable, sujeto original, causa dinámica de sí, capaz de afirmarse con autonomía, con derechos y con responsabilidades individuales y sociales. Propender por un escenario donde la realización personal haga posible la realización de la empresa. Donde los empleados vean la organización como parte de ellos, su mundo, su historia. Que sus vivencias estén ligadas a esa institución, se habla de un clima que si bien es cierto debe propender por el crecimiento y desarrollo de la organización, también privilegia el

⁶⁴ Revista: Scientia et Technica, ARANGO, Zapata María Mónica. OCAMPO, Puerta Magda Milena, Artículo "Los conflictos al interior de los equipos de trabajo, desde la naturaleza de la asociación humana y el desarrollo humano y organizacional" Mayo 2009, p. 153 -158 www.utp.edu.co

⁶⁵ Revista; Magisterio Educación y Pedagogía. ACOSTA, Duran, José Antonio, artículo "Educación y desarrollo humano: un marco de acción para las competencias, p. 16.

⁶⁶ MENDOZA, María Elena. Fundamentos de la comunicación organizacional. UPB.2000 www.monografias.com/trabajos/competitividad/competitividad.

crecimiento de la persona objeto y fin último de las instituciones. “Un buen clima organizacional va mas allá de las buenas condiciones físicas en el sitio de trabajo; pues este abarca aspectos emocionales, espirituales, morales”.

El concepto holístico de salud y bienestar, donde la salud no es únicamente ausencia de dolor, sino que es el estado general de bienestar de la persona en lo físico, espiritual, moral y emocional.⁶⁷ No puede haber buen clima organizacional, si el individuo está enfermo moralmente, si la persona es excluida, estigmatizado, es subvalorado. No puede haber buen clima organizacional para un individuo que se le vulnera sus fundamentos religiosos, en tanto que, diariamente hace un aporte significativo a la empresa.

Lo anterior se puede evidenciar a través de la tabla siguiente:

⁶⁷ www.monografias.com/trabajos15/etica-axiologia/etica-axiologia.

Tabla 5. Escalas del Clima Organizacional

Escala	Descripción
1. Desvinculación	Describe un grupo que actúa mecánicamente; un grupo que "no está vinculado" con la tarea que realiza.
2. Obstaculización	Se refiere al sentimiento que tienen los miembros de que están agobiados con deberes de rutina y otros requisitos que se consideran inútiles. No se está facilitando su trabajo.
3. Espiritual	Es una dimensión de espíritu de trabajo. Los miembros sienten que sus necesidades sociales se están atendiendo y al mismo tiempo están gozando del sentimiento de la tarea cumplida
4. Intimidad	Los trabajadores gozan de relaciones sociales amistosas. Esta es una dimensión de satisfacción de necesidades sociales, no necesariamente asociada a la realización de la tarea
5. Alejamiento	Se refiere a un comportamiento administrativo caracterizado como formal e impersonal. Describe una distancia "emocional" entre el jefe y sus colaboradores
6. Énfasis en la producción	Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por supervisión estrecha. La administración es altamente directiva, insensible a la retroalimentación
7. Empuje	Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por esfuerzos para "hacer mover a la organización", y para motivar con el ejemplo. El comportamiento se orienta a la tarea y les merece a los miembros una opinión favorable
8. Consideración	Este comportamiento se caracteriza por la inclinación a tratar a los miembros como seres humanos y hacer algo para ellos en términos humanos.
9. Estructura	Las opiniones de los trabajadores acerca de las limitaciones que hay en el grupo, se refieren a cuántas reglas, reglamentos y procedimientos hay; ¿se insiste en el papeleo " y el conducto regular, o hay una atmósfera abierta e informal?
10. Responsabilidad	El sentimiento de ser cada uno su propio jefe; no tener que estar consultando todas sus decisiones; cuando se tiene un trabajo que hacer, saber que es su trabajo.
11. Recompensa	El sentimiento de que a uno se le recompensa por hacer bien su trabajo; énfasis en el reconocimiento positivo más bien que en sanciones. Se percibe equidad en las políticas de paga y promoción.
12. Riesgo	El sentido de riesgo e incitación en el oficio y en la organización; ¿Se insiste en correr riesgos calculados o es preferible no arriesgarse en nada?
13. Cordialidad	El sentimiento general de camaradería que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en lo que quiere cada uno; la permanencia de grupos sociales amistosos e informales.
14. Apoyo	La ayuda percibida de los gerentes y otros empleados del grupo; énfasis en el apoyo mutuo, desde arriba y desde abajo.
15. Normas	La importancia percibida de metas implícitas y explícitas, y normas de desempeño; el énfasis en hacer un buen trabajo; el estímulo que representan las metas personales y de grupo.
16. Conflicto	El sentimiento de que los jefes y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones; el énfasis en que los problemas salgan a la luz y no permanezcan escondidos o se disimulen.
17. Identidad	El sentimiento de que uno pertenece a la compañía y es un miembro valioso de un equipo de trabajo; la importancia que se atribuye a ese espíritu
18. Conflicto e inconsecuencia	El grado en que las políticas, procedimientos, normas de ejecución, e instrucciones son contradictorias o no se aplican uniformemente.
19. Formalización	El grado en que se formalizan explícitamente las políticas de prácticas normales y las responsabilidades de cada posición
20. Adecuación de la planeación	El grado en que los planes se ven como adecuados para lograr los objetivos del trabajo.
21. Selección basada en capacidad y desempeño	El grado en que los criterios de selección se basan en la capacidad y el desempeño, más bien que en política, personalidad, o grados académicos
22. Tolerancia a los errores	El grado en que los errores se tratan en una forma de apoyo y de aprendizaje, más bien que en una forma amenazante, punitiva o inclinada a culpar.

Fuente: Walter Halpin Crofts litwin y Stringer, citados por Dessler Gary en el Libro Administración de Personal 1993 p.183. Editorial Prentice Hall Hispanoamérica

2.3.6.3 Cultura organizacional

La cultura es la forma acostumbrada o tradicional de pensar y hacer las cosas, compartida en mayor o menor medida por los miembros de la organización, y que todos los miembros entrantes tienen que aprender y aceptar para ser aceptados como servidores de la empresa.

Cultura es un conjunto integrado de pautas de comportamiento que comprometen nuestra manera de relacionarnos y nuestra manera de hacer las cosas. Que es propio a un grupo social, que se aprende dentro del grupo y se transmite las generaciones futuras.

La cultura también se define como el sistema de creencia que tiene el hombre para entender el mundo, ese sistema de creencias se determina a través de 6 puntos:

La mitología: Es lo que el hombre sostiene ser, sin poder comprobar. Entre ellos figuran mitos sociales, religiosos, racionales, nacionales, regionales. A partir de estos mitos muchas veces se crean imaginarios colectivos.

La forma de hablar: La forma de hablar dice mucho de las personas, en cuanto a su formación, proyección. En la forma de hablar algunas veces es posible leer el origen de la persona, su personalidad entre otros aspectos.

La comida: El hombre es lo que come y como lo come, esto determina costumbres.

Vestuario: Aquí se define que tan conservadora o liberal es la persona en términos conductuales y comportamentales.

Vivienda: A partir de allí se determina cual es la construcción que hace una cultura de su mundo.

Sociabilidad que tienen las personas: Es la forma como comunican las cosas cotidianas, en donde las comunican, en la casa, en la familia, en la calle, en las esquinas-cuadras, en el trabajo.

La cultura puede abordarse desde dos aspectos:

Cultura objetiva: Hace referencia al historial de la empresa, sus fundadores y héroes, monumentos y hazañas, ritos, ceremonias, artefactos, colores, símbolos arquitectura, señales, instituciones.

Cultura subjetiva: Esta dada por:

- Supuestos compartidos – ¿cómo pensamos aquí?
- Valores compartidos – ¿en qué creemos aquí?
- Significados compartidos – ¿cómo interpretamos las cosas?
- Entendidos compartidos – ¿cómo se hacen las cosas aquí?
- Imagen corporativa compartida - ¿cómo nos ven?

Otros autores consideran la cultura como "un conjunto de valores y creencias comúnmente aceptados, conscientes o inconscientemente, por los miembros de un sistema cultural. Y un sistema cultural es aquel que se integra por el conjunto de **valores** y **creencias** que comparten las personas que pertenecen a él, y por las múltiples formas que se manifiestan dichos valores y creencias"⁶⁸.

Las creencias son todas aquellas proposiciones o ideas reconocidas como verdaderas por los miembros de un sistema cultural, independientemente de su validez objetiva. Lo que las personas aceptan como cierto. No se ha logrado alcanzar uniformidad absoluta en las creencias, pero si ideas compartidas por la mayoría de sus miembros y serán estas las que dominen su cultura y le den el sello distintivo.

Los valores constituyen los ideales que se comparten y aceptan, explícita o implícitamente, lo integrantes de un sistema cultural y que por consiguiente influyen en su comportamiento. Se refieren a pautas deseables de conducta individual y colectiva, proporcionando parámetros que determinan que conductas deben ser premiadas, y cuales castigadas. En el sistema cultural tenemos que la cultura se constituye por los valores y creencias de las personas que forman parte de él, y un conjunto de manifestaciones culturales⁶⁹.

Cuando entran en acción la cultura y las manifestaciones culturales, emerge una dinámica de realimentación, dado que la cultura se releja en las manifestaciones culturales y las manifestaciones culturales a su vez nutren y enriquecen a la cultura.

En una organización reviste importancia el fortalecimiento de la cultura y sobretodo la cultura académica, en razón a que esta es una supercultura que respeta todas las subculturas y permite una discusión racional de los problemas y la aplicación de la inteligencia y el conocimiento para solucionar los problemas o conflictos que se genera. Esta cultura por su parte presenta unas pautas de comportamientos que responde a un modelo de tipo científico, en donde se

⁶⁸ MENDOZA, María Elena. Fundamentos de la comunicación organizacional. UPB.2000 www.monografias.com/trabajos/competitividad/competitividad.

⁶⁹ Las manifestaciones culturales son las expresiones o productos de un sistema cultural que reflejan las creencias y los valores básicos de sus miembros

pueden medir las variables de la cultura y permiten generar una intervención de la misma.

Para que una organización sea exitosa se requiere no sólo de una buena construcción de cultura organizacional; sino también de un buen líder que entienda y trascienda el papel que el individuo como tal juega en toda organización.

2.3.7 Formación por competencias

La competencia es un saber hacer con consciencia. Es un **saber en acción**. Este saber involucra no sólo el conocimiento de un tema, ni el procedimiento para llevarlo a cabo, sino la transformación o adecuación del conocimiento a la solución de problemas de realidad. Las competencias son, por tanto, propiedades de las personas en permanente modificación que deben resolver problemas concretos en situaciones de trabajo con importantes márgenes de incertidumbre y complejidad técnica.⁷⁰

Desde la visión de la UNESCO⁷¹ se proponen cuatro pilares de aprendizaje los cuales son:

Aprender a conocer: concertar entre una cultura general suficientemente amplia y los conocimientos particulares de las diferentes disciplinas, en torno a problemas y las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida-

Aprender a hacer: adquirir no sólo una certificación profesional, sino más bien competencias que capaciten al individuo para hacer frente a gran número de situaciones previstas e imprevistas y a trabajar en equipo.

Aprender a vivir juntos: realizar proyectos comunes y prepararse para asumir y resolver los conflictos, respetando los valores del pluralismo, el entendimiento mutuo y la paz, a través de la comprensión del otro y de las formas de interdependencia.

Aprender a ser: actuar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y responsabilidad personal, para que florezca en mejor forma la propia personalidad. Con tal fin, no subestimar ninguna posibilidad de cada individuo en su proceso educativo: competencias intelectuales (memorizar, razonar, comprender, etc.), comunicativas, afectivas, estéticas, físicas, entre otras.

Las competencias se desarrollan de acuerdo a la experiencia en donde se integran los tres tipos de saberes o conocimientos de aprendizajes integradores que

⁷⁰ González, L. E. & López, L., La Sociedad del Conocimiento y la Formación de Profesionales

⁷¹ Delors, Jacques. *La educación encierra un tesoro*. Madrid: Santillana, 1966, p. 95-108

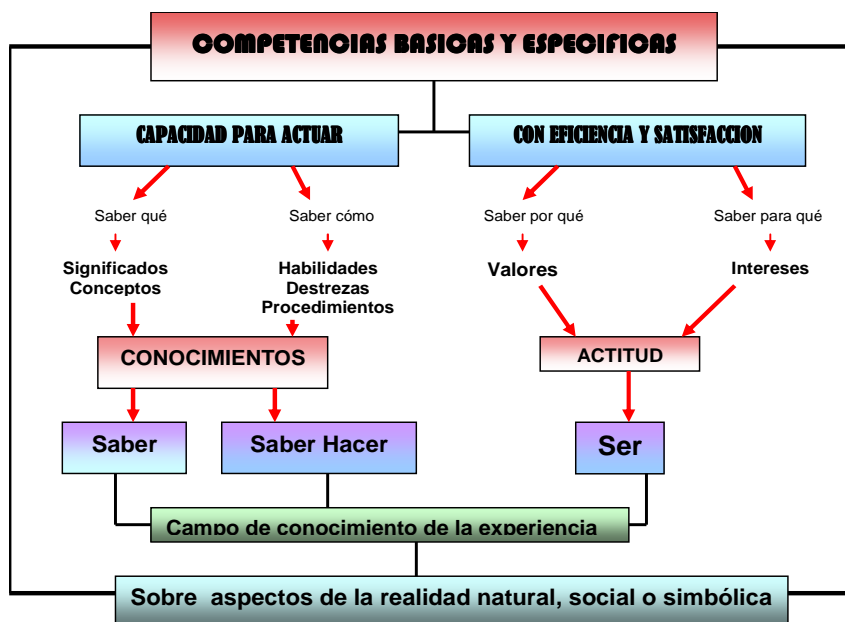
involucran la reflexión sobre el propio proceso de aprendizaje o la metacognición⁷².

Lo procedimental: que se relaciona con el hacer (Saber Hacer)

Lo conceptual: que se relaciona con el conocer (Saber)

Lo actitudinal: que se relaciona con el ser (Saber Ser)

Grafico 7. Conceptualización de las Competencias.



Fuente: Ponencia Articulación de las competencias con el PEI, Magda Milena Ocampo Junio 12 de 2007, MEN proyecto Cultura de la legalidad. Bogotá

Las competencias no sólo son basadas en objetivos cognitivos como se muestra en el gráfico anterior; sino que involucra a la persona en el proceso de aprendizaje, e incluso en éste proceso también interviene lo que se conoce como el currículo oculto del que se relacionará más adelante.

A nivel de las diferentes instituciones educativas las competencias son empleadas para referirse a la acción de “Saber hacer en un contexto”⁷³, esto requiere de un conocimiento tanto teórico como práctico en interacción con Ser que incluye tanto su afectividad y emociones como su actuar en determinado momento. Como

⁷² Pinto Cueto, Luisa, Currículo por Competencias: Necesidad de una Nueva Escuela Tarea N° 43 (marzo 1999), páginas de la 10-17.

⁷³ Posada A., Rodolfo, Formación Superior Basada en Competencias, Interdisciplinariedad y Trabajo Autónomo del Estudiante, [Revista Iberoamericana de Educación](#) (ISSN: 1681-5653), Facultad de Educación, Universidad del Atlántico, Colombia

afirma el profesor Rodolfo Posada de la universidad del Atlántico, “las competencias son capacidades complejas que poseen distintos grados de integración y se manifiestan en una gran variedad de situaciones en los diversos ámbitos de la vida humana personal y social. Son expresiones de los diferentes grados de desarrollo personal y de participación activa en los procesos sociales”⁷⁴.

Las competencias normalmente se clasifican como:

- Competencias básicas: Asociadas a los conocimientos fundamentales que readquieren en la formación general.
- Competencias genéricas: que son transversales y se relacionan con el comportamiento y actitud de las personas.
- Competencias específicas: que se relacionan con los conocimientos y habilidades necesarias en el ámbito específico de la profesión u ocupación.

En el ámbito de la formación universitario, es importante resaltar que aunque está ligada al aspecto laboral, su eje fundamental está en la construcción del conocimiento; y debe tener en cuenta el desarrollo de las competencias para lograr trascender en la sociedad; no se puede desconocer que el conocimiento se construyen entre los individuos y los grupos sociales; y que en gran medida estos interactúan en un medio laboral. Una universidad de alta calidad entrega a la sociedad profesionales con altos estándares de desempeño, y para lograr esto se nutre de todo el proceso de formación integral, que tiene en cuenta la formación personal, la formación para la producción y el trabajo y la formación para vivir en sociedad.⁷⁵

- **La formación personal:** está asociada a la capacidad que pueda alcanzar el individuo para actuar en su mundo con autonomía, para crecer permanentemente a lo largo de la vida en el plano físico, intelectual y afectivo.
- **La educación para la producción y el trabajo:** corresponde al conjunto de habilidades para desempeñarse en la generación de los bienes materiales o intangibles que requiere la sociedad. Por tanto, forman parte de este conjunto las capacidades tecnológicas, el desarrollo emprendedor, las habilidades intelectuales que requiere la producción moderna, los hábitos de cumplimiento y desempeño laboral, y la capacidad para ser reflexivo y crítico frente a la práctica productiva, de modo de aprender constantemente de la experiencia, lo cual a su vez está asociado a un proceso de actualización permanente.

⁷⁴ Posada A., Rodolfo, Formación Superior Basada en Competencias, Interdisciplinariedad y Trabajo Autónomo del Estudiante, *Revista Iberoamericana de Educación* (ISSN: 1681-5653), Facultad de Educación, Universidad del Atlántico, Colombia

⁷⁵ GOZALEZ, Luis Fernando y LARRAIN, Ana María. Formación universitaria basada por competencias. p. 38

- **La formación social:** está asociada al comportamiento en los diversos niveles de grupos o conglomerados humanos con los cuales debe interactuar la persona a lo largo de su vida. Estos van desde las funciones familiares y desempeño doméstico hasta los compromisos de participación social, de comportamiento solidario y de formación ciudadana y para la participación en la comunidad. Pasando, por cierto, por las capacidades para el trabajo en grupo y la interacción con sus pares y con otros trabajadores en el procesos productivo.

Cuando se habla de las competencias universitarias, es importante mencionar el proyecto Tunnig⁷⁶ que fue trabajado después de la declaración de Bolonia y el comunicado de Praga tanto universidades europeas como latinoamericanas. Este se centra en las estructuras y el contenido de los planes de estudios. Dentro del proyecto las competencias tienen un papel integrador en el proceso educativo⁷⁷.

2.3.8 Currículo oculto

El currículo oculto es entendido como todo aquello que existe y se da de forma paralela o detrás de todo proceso pedagógico; es diferente al currículo formal por que no se encuentra registrado dentro de las planeaciones o los planes de estudio establecidos en la institución. El currículum oculto se circunscribe a los procesos que suceden dentro del aula, las técnicas grupales, los diálogos y los valores de los actores que participan en él⁷⁸.

Este se va convirtiendo en una práctica que hace parte de la cultura organizacional y que en la mayoría de los casos suele ser efectivo en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El currículum oculto puede considerarse como el conjunto de sistemas de recompensas y expresiones de poder que existe en el grupo que participa del proceso educativo, a través del cual el estudiante a tiempo de estructurar su experiencia pedagógica, construye sus valores sociales -su historia significativa-, de acuerdo con la normativa y jerarquía existente en un momento histórico determinado. Surge como respuesta a necesidades de orden económico, político, social, cultural, pero también ideológico, por sus contenidos y fuerte carga de sus funciones morales y de una cierta reproducción social.⁷⁹ Sin embargo en algunos

⁷⁶ Proyecto "Tunnig Educational Structures in Europea" Informe Final, fase uno. Editado por González, Julia & Wagenaar, Robert.

⁷⁷ AUDIN, Y. (2000). "La Educación Superior para el siglo XXI". Didac N.º 36 16-25 2000

⁷⁸ BAUTISTA - Vallejos, José Manuel: "EL CURRÍCULUM OCULTO". Universidad de Sevilla. en: www.educadormarista.com

⁷⁹ CASARRINI, Ratto, Martha: "Teoría y diseño curricular". Edición Trillas. México 1999. p. 1-36

casos el currículo oculto es mal entendido cuando se malinterpreta la libertad de cátedra y se desarrollan prácticas de tipo individual por parte de docentes pero que no tienen una intencionalidad pedagógica que le lleve al cumplimiento de los estándares y competencias básicas y específicas del programa académico. Debido a la naturaleza del currículo oculto es muy difícil medir las experiencias transmitidas y la efectividad frente al currículo formal del mismo. Este tiene la capacidad de mostrar las contradicciones entre lo que se dice y lo que se hace, y aparece por otras razones cuya existencia es poco visible, suelen pasar desapercibidas, como las relacionadas a la estructura ambiental, académica y administrativa entre las que encontramos el ambiente físico que modifica el comportamiento y el aprendizaje cuando existen condiciones específicas como las altas temperaturas, el ruido los cambios climáticos, la infraestructura inadecuada que hace que no se estimule el arraigo del aula por parte del estudiante, el estado de las instalaciones deportivas y su inadecuado uso.

En cuanto a actuar del docente que muestra poco interés en una actualización académica permanente; lo que provoca en parte que existan docentes que exigen más de lo que dan. Aquí se puede tener cuenta el marcado interés de un grupo de docentes que se enfocan en los resultados de evaluaciones que se realiza a través de encuestas y no les preocupa mejorar su desempeño, provocando un cierto clientelismo. Las diferencias de asignación académica.

Otra relación es la de la familia que se preocupa o no por algunos de sus miembros, al igual que el docente con el componente familiar, que procura sacar cierto beneficio por esa situación particular, ignorando las condiciones del contexto general.

En el plano administrativo las razones siguen siendo las mismas, favoritismo por afinidad y simpatía para acelerar los tiempos establecidos o allanar los requerimientos planteados”⁸⁰.

Estas razones no tienen límite, por que esta relacionado con el fenómeno de la diversidad de culturas y subculturas; y, aunque ello no significa un problema en sí, cuando las personas se aproximan a la segregación o a los intereses individuales aparecen temas como la agresividad, la intolerancia, el autoritarismo, favoritismo e inequidad entre otros tipos de conflictos sociales.

Sin embargo el currículo oculto es la posibilidad de poder ejercer una alternativa de trabajo en grupo con aprendizaje desde la convivencia, lo que facilita la construcción de un sentido de comunidad e identidad cultural, el reconocimiento

⁸⁰CHAPARRO, Plata García, Paulina: Relación entre Currículum Oculto y Currículum Explicito en: www.lafacu.com/apuntes/educación

del otros a través de procesos de auto y coevaluación; la aceptación del otro y el aprender desde otras experiencias en armonía y tolerancia, con disciplina y respeto mutuo. El proceso de aprendizaje en el ámbito universitario se da desde los tres diferentes tipos de currículo, el formal el real y el oculto que en unión dan lugar a la construcción de conocimientos, habilidades, destrezas, valores y actitudes; a las competencias básicas, genéricas y específicas.

2.4 MARCO NORMATIVO

Durante los últimos 50 años el bienestar institucional de las instituciones de educación superior ha evolucionado de acuerdo a cada momento histórico del país, y a las necesidades presentadas en el interior de cada institución de educación superior.

Inicialmente el bienestar estuvo reglamentado por la ley 68 de 1935, esta ley estaba centrada en la asistencia básica para los estudiantes. La siguiente reglamentación que se presenta frente al tema del bienestar, es el decreto 80 de 1980; el cual además de exigir el cubrimiento de las necesidades básicas para los estudiantes, incluye el carácter social al bienestar, y la atención a los demás actores de la comunidad universitaria dentro de los fines del mismo. Posterior a este decreto, llegaría la ley 30 de 1992, en la cual reglamentaría la organización del servicio público de la educación superior.

La ley 30 está enmarcada dentro de la política del estado de derecho que sustenta filosóficamente la nueva constitución política de 1991, y que presenta en el artículo 67 a la educación como un servicio público que busca el desarrollo de la sociedad.

Para lo concerniente al tema del bienestar se tendrá presente en especial en el capítulo III, en donde se reglamenta el bienestar universitario de las instituciones de educación superior; además se resalta la nueva visión que le da a la educación superior y al fin del bienestar universitario, al centrarlo en la formación integral y a la calidad educativa como principios fundamentales de su que hacer y responsabilidad.

Se resalta además en este capítulo III, la reglamentación mínima del presupuesto que se debe destinar a la ejecución de programas y acciones en caminadas a la búsqueda del bienestar dentro de las Instituciones de Educación Superior. También la creación del CESU, organismo encargado de establecer y reglamentar las políticas del bienestar.

Los artículos de la ley que adoptan el bienestar son; el 117, 118 y el 119; de la siguiente manera:

Artículo 117. *“Las instituciones de Educación Superior deben adelantar programas de bienestar entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psico-afectivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo...”*

Este párrafo del artículo continua teniendo un carácter comunitario, desarrollado en el decreto 80 de 1980, sin embargo presenta el carácter educativo desde una visión holística de formación integral, no solo para los estudiantes, sino también para el resto de la comunidad universitaria, a través de la autorrealización y como medio para lograr los objetivos institucionales.

“...El Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), determinará las políticas de bienestar universitario. Igualmente, creará un fondo de Bienestar Universitario con recursos del Presupuesto Nacional y de los entes territoriales que puedan hacer aportes.

El fondo señalado anteriormente será administrado por el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (Icfes)”.

Un elemento importante a tener en cuenta y al mismo tiempo diferenciador de las antiguas reglamentaciones del bienestar; es la asignación directa del Consejo Nacional de Educación Superior para determinar las políticas del bienestar y su presupuesto mínimo para llevarlas a cabo; que aunque es preciso tener cuenta la autonomía de cada institución de Educación Superior se evidencia la necesidad de establecer unos acuerdos mínimos frente al tema y que al mismo tiempo tuviera inmersa la filosofía de la formación integral y de la calidad como grandes principios.

Frente al tema del presupuesto del bienestar la ley precisa lo siguiente:

Artículo 118. *“Cada Institución de Educación Superior destinará por lo menos el dos por ciento (2%) de su presupuesto de funcionamiento para atender adecuadamente su propio Bienestar Universitario”*

La ejecución de los programas y actividades propias al bienestar requieren de un presupuesto de ejecución con el fin de lograr no sólo de establecer políticas y su cumplimiento, sino también el logro de la misión de la universidad. Es por ello que el 2% del que habla este artículo no debería convertirse en una limitante para lograr el bienestar; sino el punto de partida para establecer objetivos, metas y alcances que evidencien y propendan por el bienestar de toda la comunidad universitaria.

En este artículo se observa que no hay incremento en el porcentaje destinado para el eficaz funcionamiento del bienestar institucional desde el decreto 80 de 1980.

Desde los comienzos de la universidad, uno de los temas de mayor significación en lo referente al bienestar, es el de la recreación y deporte que en esta ley 30 se ratifica a través del siguiente artículo:

Artículo 119. “Las Instituciones de Educación Superior garantizarán campos y escenarios deportivos, con el propósito de facilitar el desarrollo de estas actividades en forma permanente”

Además de la normatividad señalada anteriormente para este presente estudio es importante tener en cuenta dentro de la ley 30 lo que es reglamentado frente al principio de la calidad y las acciones para garantizarlo, que se encuentra en el título segundo, capítulo III, artículos 53, 54 y 55 de la presente ley.

Artículo 53: “Crease el Sistema Nacional de Acreditación para las instituciones de educación superior cuyo objetivo fundamental es garantizar a la sociedad que las instituciones que hacen parte del sistema cumplen los más altos requisitos de calidad y que realizan sus propósitos y objetivos.

Es voluntario de las instituciones de Educación Superior acogerse al Sistema de Acreditación. La acreditación tendrá carácter temporal.

Las instituciones que se acredite, disfrutaran de las prerrogativas que para ellas establezca la ley y las que señale el Consejo Superior de Educación Superior (CESU)”

Dentro de éste artículo se establece que el acogerse al Sistema de Acreditación es de carácter voluntario y temporal; sin embargo dentro del sistema actual educativo y social y teniendo en cuenta que aunque la educación en un servicio público, ésta puede ser ofrecida por instituciones privadas; y, el poder certificar una alta calidad se convierte en una fortaleza de la capacidad competitiva entre las universidades públicas y privadas.

Artículo 54: “El sistema previsto en el en el artículo anterior contará con un Consejo Nacional de Acreditación integrado, entre otros, por las comunidades académicas y científicas y dependerá del Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), el cual definirá su reglamento, funciones e integración”.

La certificación establecida puede ser para la institución como para los programas académicos.

El organismo que se crea para realizar el proceso de la acreditación es el CNA, este se conformó a través del Decreto 2904 de 1994, está también ratificado en el acuerdo 04 de 1995 del CESU como un organismo académico, el cual es clave

dentro del presente estudio, porque orienta el proceso de acreditación y establece los parámetros que garantizan que una institución cumple con los requisitos de alta calidad.

El Consejo Nacional de Acreditación (CNA) ha definido políticas claras de bienestar institucional orientadas al mantenimiento de un adecuado clima institucional que favorece el crecimiento personal y de grupo y propicia la conformación de una comunidad académica; estas políticas orientan la prestación de los servicios de bienestar.

Artículo 55: “La autoevaluación institucional es una tarea permanente de las instituciones de Educación Superior y hará parte del proceso de acreditación. El Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), a través del Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (ICFES), cooperará con tales entidades para estimular y perfeccionar los procedimientos de autoevaluación institucional”.

El proceso de autoevaluación es importante no sólo para conocer las necesidades propias de la institución y comparativamente de cómo se encuentra frente a otras instituciones o programas académicos; en aras de mejorar los procesos que se realizan y que presentan dificultades o inconformidades.

3. DIAGNÓSTICO DEL BIENESTAR INSTITUCIONAL

3.1 RESEÑA HISTÓRICA DEL BIENESTAR INSTITUCIONAL

3.1.1 El bienestar en la Universidad Tecnológica de Pereira

Al reconstruir la historia del bienestar en la Universidad Tecnológica de Pereira es importante tener en cuenta el desarrollo de éste a nivel nacional y local.

La necesidad de construir sociedades económicas y cívicamente más activas que impulsarán el desarrollo en las regiones y en la nación requería de un avance significativo en aspectos tan relevantes como el económico, industrial, cultural y social. Es así como surgen en toda la nación diferentes instituciones de educación superior en la segunda mitad del siglo XX; entre estas instituciones nacientes se encontraba la Universidad Tecnológica de Pereira.

La Universidad Tecnológica de Pereira, surge gracias a la gestión de diferentes líderes sociales e intelectuales entre los que se destacaba el doctor Jorge Roa Martínez, conocido en la sociedad por su amplio conocimiento de las artes y su gran sentido humanista y quién a su vez sería su primer rector.

El propósito fundamental de la fundación de la Universidad Tecnológica de Pereira era contribuir al desarrollo económico del país,⁸¹ es por ello que se puede inferir que en los albores de la universidad se proyectaran programas de tipo técnico, pues era la necesidad apremiante en el país para esa época.

Algunas de las empresas industriales de la región como Valher Ltda. (inexistente actualmente) y Nicole Ltda., identificaron que una Universidad en la ciudad marcaría un hito importante en la historia de la misma como un aporte significativo al desarrollo empresarial e industrial. En los registros históricos se evidencia la realización de una reunión entre el rector fundador con algunos representantes del sector económico, industrial y productivo para analizar y discutir sobre las necesidades tecnológicas del país y los saberes a ofrecer por parte de la universidad.⁸²

Posterior a la gestiones realizadas por los fundadores se logró consolidar una idea de universidad para la región. El acto inaugural (en las instalaciones que actualmente ocupa Almacenes la 14) se realizó el 1 de marzo de 1961 precedido

⁸¹ Ver Decreto – Ley N° 0277 de 16 de Julio. Ley 41 Congreso de República del 14 de diciembre de 1958

⁸² Libro Universidad Tecnológica de Pereira 40 años. Una mirada a sus orígenes.

por el entonces alcalde del municipio de Pereira (doctor Emilio Vallejo) del departamento de Caldas.

La universidad inicia sus labores académicas con 25 estudiantes del programa de Ingeniería Eléctrica (en las instalaciones del parque Olaya Herrera donde actualmente se encuentra el almacén Casa Mágica), mientras se llevaba a cabo la construcción en el terreno oficial destinado para el funcionamiento de la institución en la zona de la Julita⁸³; poco después diversifica sus programas con la inclusión de las ingenierías Mecánica e Industrial.

Desde el sus inicios en la Universidad Tecnológica de Pereira se pretendió brindar una educación con una visión humanística, que facilitará la introducción de programas de bienestar a través del arte y las prácticas culturales. Es por ello que se impulsó desde la universidad, clases de teatro y la creación del Instituto Pedagógico Musical (inicialmente funcionó en una casa ubicada en la calle 19 con carrera 10 y posteriormente en el Parque El Lago donde los Padres Claretianos) dedicado a la formación musical y aprendizaje de las artes; lo que nos muestra que el bienestar relacionado a la cultura y con proyección social se evidenció desde muy temprana edad en la Universidad Tecnológica de Pereira. Años más tarde se convertiría en la facultad de Bellas Artes (actualmente ubicada en el campus universitario), como repuesta a la necesidad no sólo de la universidad, sino también de la población pereirana.

Para ésta época en el país se tenía una visión del bienestar enfocado exclusivamente a los estudiantes y con ofertas relacionadas a los aspectos reglamentados en la ley 68 de 1935 de alimentación, deporte y en algunos casos de asistencia médica. La universidad Tecnológica de Pereira no estaba alejada a esta visión del bienestar, por ello los primeros programas de bienestar que se registran estaban enfocados en generar espacios para las prácticas deportivas. Aquí es importante destacar que la cancha de fútbol donde se realizaban las prácticas deportivas al inicio de la universidad ya existía y le pertenecía al municipio,⁸⁴ se había construido para los juegos departamentales de Caldas, pues en aquel momento Risaralda aún hacía parte de este antiguo departamento.

Entre los años 1962 y 1967 el bienestar tomo un nuevo impulso en la Universidad Tecnológica de Pereira con la ampliación de necesidades básicas inferiores (fisiológicas)⁸⁵, a través del programa de atención a la salud por parte de dos médicos del municipio que atendían a los estudiantes en sus consultorios ubicados en el centro de la ciudad. También se implementaron estrategias de bienestar enfocadas en lo concerniente a la salud sexual preventiva y reproductiva

⁸³ Libro Universidad Tecnológica de Pereira, 40 años, una mirada a sus orígenes. "El primer edificio en construirse fue el bloque A alrededor de 1962"

⁸⁴ Datos suministrados en la entrevista en profundidad al profesor Cesar Jaramillo Naranjo.

⁸⁵ Teoría de las necesidades, A. Maslow, referenciado en Marco teórico-conceptual.

(a través de charlas, conferencias y seminarios, dirigidos a los estudiantes), dado el auge en el municipio de espacios destinados a la prostitución en el sector del antiguo matadero metropolitano.

Simultáneamente empieza a funcionar el comedor universitario (administrado inicialmente por un ciudadano español, quién ofrecía innovaciones gastronómicas, apetecidas por los estudiantes) para el servicio de la comunidad dentro del campus universitario, que se encontraba ubicado donde actualmente se encuentra la dirección de Ingeniería Eléctrica.

Hasta esta etapa el bienestar en la Universidad Tecnológica de Pereira era pertinente con el momento histórico nacional y regional, y con las políticas y reglamentos que en esa época regían.⁸⁶ Sin embargo las necesidades aumentaban a medida que la población crecía y que los nuevos programas iban surgiendo.

En el año de 1964 se crea el Fondo Rotatorio de útiles de estudio (ubicado en el bloque A donde actualmente queda la oficina de Negocios Internacionales) que daría origen a la biblioteca de la universidad, con la administración de Jesús Cerezo a través del préstamo y la venta de libros. Con ello se orientaba programas de bienestar no sólo en lo concerniente a lo biológico, social y económico sino también en lo académico y cultural; pues para ese entonces el municipio de Pereira sólo contaba con una biblioteca que no poseía textos especializados requeridos por los estudiantes universitarios. También se utilizaba la reproducción de libros, guías y textos en la dependencia de publicaciones que quedaba ubicada en el mismo sitio donde se encuentra actualmente.

En 1965 los servicios del bienestar se ampliaron a la recreación y el deporte tomando fuerza a través de las prácticas y competencias como el fútbol⁸⁷; a su vez y cuando doctor Pablo Oliveros (coordinador académico) montó un salón de Ajedrez, (en donde actualmente queda la facultad de Ingeniería Eléctrica) dotado con tableros y fichas de plástico, generando un nuevo espacio para la recreación de los estudiantes universitarios; posteriormente serían remplazados por tableros y fichas de madera exigidos por el nuevo instructor de ajedrez (Juan Evangelista, quien llegaría de Bogotá). Dos años después se traerían 2 mesas de ping pon que ampliarían los servicios en lo referente al bienestar y la recreación.

En los años 70, después de la reforma educativa de Luis Carlos Galán Sarmiento (1971) se empieza a ofrecer como servicio del bienestar a los estudiantes las asesorías de tipo espiritual y psicológico (inicialmente por el párroco Emeterio y posteriormente el presbítero Mario Vélez) en cumplimiento de la normatividad.

⁸⁶ Ley 68 de 1935. Anexo A6.

⁸⁷ Datos suministrados en la entrevista abierta en profundidad al Ing. César Jaramillo Naranjo

Aunque la visión del bienestar seguía siendo enfocada hacia los estudiantes trascendió de lo asistencial biológico al carácter espiritual y trascendental que de igual manera muestra la importancia que para la sociedad pereirana y la universidad Tecnológica de Pereira tenía la iglesia católica, no siendo ajena a la cultura de la población.

Una de las necesidades básicas de los estudiantes de la universidad era el transporte; pues no se contaba con el servicio de transporte público desde el campus universitario y ni la opción de transportarse durante toda la jornada. Cabe destacar que desde Estados Unidos fueron donados 2 buses (que se ubicaban donde actualmente queda la bomba de gasolina de ciudad Jardín), hasta allí se desplazaban los estudiante. Por el tamaño de la comunidad universitaria y los horarios que se manejaban generó inconvenientes que llevó a la administración de la universidad en contratar con la empresa de transporte de buses urbanos de Pereira, rutas específicas para la población universitaria.

Alrededor de los años 1972 y 1973 se inauguró el galpón (administrada por el Rafael, quien tenía presencia desde 1962 en otras actividades relacionadas con la recreación), donde se oficializó la cafetería y restaurante universitario, sólo hasta después de 1999 tiene una reforma de infraestructura representativa. El restaurante universitario es clausurado por protestas estudiantiles en el año 1982.

En lo referente a la ayuda económica como subsidios y créditos a través de la reforma educativa de 1971 realizada por el ministro Luis Carlos Galán Sarmiento se inicia un proceso de creación de fondos de empleados al interior de las universidades para el caso específico de la Universidad Tecnológica de Pereira, el 16 de diciembre de 1975 se dio origen al Fondo de Empleados para la Asistencia Social FASUT (institución asociativa de derecho privado sin ánimo de lucro) dedicada a brindar el servicio médico asistencial; y, el 10 de junio de 1976 se crea el Fondo de Ahorro y Vivienda FAVI (institución generada desde ASPU para atender las necesidades de bienes y servicios de los profesores de la institución). Aquí se evidencian acciones complementarias del bienestar hacia otros actores de la comunidad educativa como los docentes y administrativos.

Los años 80 son caracterizados por una estructuración en las dependencias encargadas del bienestar universitario, que más adelante propiciará con la aparición de la ley 30 la designación de un presupuesto para el bienestar. Para la Universidad Tecnológica de Pereira en lo concerniente al bienestar, se presentó la estructura de éste como una necesidad mejorando los servicios de atención médica y creándose una unidad de atención directa (quedaba en el área cercana al galpón, frente a la papelería) dentro del campus ofreciendo servicios de atención médica por urgencias, con citas previas, odontología básica, y consultoría psicológica.

Este desarrollo del bienestar evolucionará hasta tener una estructura funcional con 5 equipos de trabajo destinados a:

- Educación y Formación
- Cultura y Divulgación
- Salud Integral
- Deportes y Recreación
- Promoción social y apoyo socioeconómico - Acción Social y Espiritual

Más adelante la necesidad tanto de la comunidad educativa como de la región y de acuerdo a la normatividad vigente llevará a la inclusión de otros programas:

- Salud ocupacional
- Club de la salud
- Proyecto de Cultura Ciudadana y Convivencia Social
- Oficina de Protocolo Institucional
- Convenio con la diócesis de Pereira mediante el cual se crea la capellanía.

Cuando se formula del plan educativo institucional se incluye el objetivo N. 5 de Bienestar que contiene la política de bienestar, nombrando dimensiones como formación integral y calidad de vida, además trató la filosofía, políticas y estrategias orientadoras del mismo; así como la formulación de sus procesos, orientados a los siguientes resultados:

- Formación integral
- Aprovechamiento del tiempo libre
- Acción social y espiritual
- Prevención integral
- Intercambios formativos

Lo que le dará un verdadero viraje al bienestar en la Universidad Tecnológica de Pereira, pues la noción de asistencia va más allá cuando se involucra la formación integral desde el mismo currículo y se propende por la calidad de vida.

En 1992 se incluye dentro de las políticas y las estrategias del bienestar la conformación del Comité de Bienestar Universitario, conformado por todos los estamentos, quienes apoyan y asesoran las políticas y el funcionamiento de bienestar en la Universidad Tecnológica de Pereira.⁸⁸ Las nuevas visiones y necesidades llevan a la creación de proyectos y estrategias como:

- Cultura ciudadana,
- Difusión efectiva, tutorías académicas,

⁸⁸ Ver anexo A11 Acuerdo 30 de 1.992, Consejo Superior. Universidad Tecnológica de Pereira.

- Planes de acción por facultades y clima organizacional; pasando de una fase asistencialista a generar cultura, donde no solo acude el que necesita una atención específica, sino que la persona se vincula como miembro activo en la generación de su propio bienestar.

En el bienestar institucional es muy importante los imaginarios y la reconstrucción de la identidad a partir de ellos, dentro de la Universidad Tecnológica de Pereira se han realizado diferentes procesos que buscan construir y fortalecer una identidad propia y común, como lo efectuado en el proceso de la construcción de los símbolos institucionales que se inició en el año 2004 y logró tener un significado dentro de los estudiantes, docentes y administrativos desde cada una de las percepciones.

Desde finales del siglo XX integrantes de la comunidad universitaria con funcionarios de bienestar han venido impulsando la incorporación de una política de “equidad de género” en la institución. Este proyecto ha sido retomado en el Plan de Desarrollo Institucional 2007 – 2019, coordinado por la oficina de Planeación. No obstante, en el trabajo desarrollado en estos años en el espacio universitario se advierte una realización de actividades transitorias, de carácter académico como seminarios, simposios, conversatorios, sin constituir aún una unidad de trabajo permanente.

“El desarrollo de los programas de bienestar y su enfoque en la UTP ha sido acorde con la política gubernamental y normatividad que ha regido en el país en diferentes momentos. El desarrollo conceptual y filosófico en los últimos años ha sido formulado con el liderazgo de ASCUN y el ICFES, contando con la participación de los responsables institucionales de bienestar universitario.”

Desde la Universidad Tecnológica de Pereira se han logrado impulsar en el último quinquenio programas enfocados desde la gestión administrativa a:

- Disminuir la deserción estudiantil.
- Generar y liderar conciencia ambiental a través de la responsabilidad social
- Fortalecer los servicios básicos ofrecidos a los estudiantes en los temas concernientes al apoyo económico, a la atención en salud y al acompañamiento básico.
- Generar acompañamiento institucional a toda la comunidad universitaria.

Es importante resaltar que el bienestar en la Universidad Tecnológica de Pereira ha venido tomando fuerza a partir de la acreditación institucional otorgada en el año 2005; y, que de manera transversal con todo un equipo interdisciplinario se ha posicionado en el ámbito universitario. Siendo destacable la creación de la precooperativa estudiantil para favorecer a los estudiantes de bajos recursos y ser así un apoyo institucional en tal sentido.

La gestión realizada en función del bienestar institucional desde los altos directivos de la Universidad Tecnológica de Pereira y sus diferentes programas, han posicionado a la institución como una de las de mayor reconocimiento en el ámbito educativo de educación superior.

Por último para lograr un óptimo bienestar institucional en la Universidad Tecnológica de Pereira es necesario no solamente cumplir con las estrategias del Plan de Desarrollo Institucional 2007 - 2019, sino también poner en práctica la articulación del bienestar institucional dentro de la perspectiva del desarrollo humano y organizacional a través de un modelo de efectividad ajustado a las observaciones realizadas por los pares académicos en los procesos de acreditación y re-acreditación de sus diferentes programas y de la institución.

3.1.2 Hitos significativos del Bienestar Institucional Universidad Tecnológica Pereira

Aunque la institución en diversas épocas ha plasmado su historia en diferentes libros y textos; no existe una recopilación cronológica del bienestar en la Universidad Tecnológica de Pereira; y, como esto implicaría realizar una investigación historiográfica, se empleó la metodología de un cuadro dinámico de la información obtenida a través de la técnica de investigación exploratoria.




A continuación se citarán algunos de los hitos más significativos del bienestar institucional distribuidos en dos cuadros dinámicos, de acuerdo a los enfoques del bienestar:

- Bienestar estudiantil: desde los inicios de la Universidad Tecnológica de Pereira hasta la década de los años 80.
- Bienestar universitario e institucional: Desde el decreto 80 de 1980, incluyendo la ley 30 de 1992 hasta hoy.

Cuadro 2. Hitos significativos del Bienestar Estudiantil de la Universidad Tecnológica de Pereira

ENFOQUE DEL BIENESTAR	HITO	SUCESOS	ANEXOS, FUENTES Y OBSERVACIONES
 <p>ESTUDIANTIL</p> <p>Inicios de la Universidad Tecnológica hasta la decadas de los años 80,</p> <p>El bienestar se encontraba enfocado en la asistencia de las necesidades básicas de orden inferior a los estudiantes através de programas de atención en los aspectos biológicos y economicos relacionados con:</p> <p>Atención médica, odontologica, alimentación, prácticas deportivas y recreación</p>	 <p>1 de Marzo de 1943. CREACION INSTITUCIONAL</p>	<p>Creación por parte de la República de Colombia del Instituto Industrial de Pereira, se distribuyen los fondos para su funcionamiento. Se establece el acuerdo en el Consejo Municipal de la ciudad</p>	<p>Decreto 438 del 1 Marzo de 1943, del Ministerio de Educación Nacional. Acuerdo N° 01 del Concejo Municipal de Pereira del 1 de Enero de 1943</p>
	 <p>28 de Abril de 1958. CREACION INICIAL. 15 de Diciembre de 1958 OFICIALIZACION</p>	 <p>Cesión del lote del minicipio a la nación, e inico de la construcción de la planta física de la universidad. Creación oficial de la universidad por parte del congreso de la república, a través de la personería jurídica.</p>	 <p>Acta de fundación N° 1. Decreto 1890 de la Presidencia de la República de 1951.</p> <p>Escritura pública N° 2483 de 1953 donde se cede el lote a la nación. Decreto ley 0277 MEN por que se oficiailaza la UTP</p>
	 <p>4 de Marzo de 1961. Inico de labores académicas. INGENIERIAS</p>	<p>Inicia primero con el programa de Ingeniería Electrica, y el 29 de Marzo de 1961 el consejo superior realiza la apertura de los programa de ingeniería Mecánica e Industrial.</p>	<p>Ley 85 del 23 de diciembre de 1960.</p> <p>Acuerdo N° 09 Consejo superior 29 de marzo de 1961.</p>
	<p>1962</p>  <p>BIENESTAR: CAFETERIA UTP, Y ASISTENCIA MEDICA</p>	<p>Empieza a funcionar la cafeteria y restaurante, donde actualmente se encuentra la Dirección Administrativa de Ingeniería Eléctrica.</p> <p>Las asistencias médicas eran atendidas por 2 médicos que tenían sus consultorios en el centro de la ciudad, por orden del doctor Hugo Forero.</p>	<p>Fuente: Entrevista abierta y en profundidad al docente Cesar Jaramillo Naranjo</p>

 <p>Primeras construcciones del campus universitario.</p>	 <p>1964 BIENESTAR CULTURA Creación del Fondo Rotatorio - venta útiles de estudio y préstamos</p>	<p>Empieza a funcionar la biblioteca escolar, en el bloque A donde actualmente funciona la oficina de negocios internacionales "Se buscaba darle a los estudiantes un modo de vida ajustados a la dignidad humana en todos sus aspectos: cultural, social y económico".</p>	 <p>Revista "Industrial" N° 2 de 1980. Hechos históricos de la universidad" Gloria Ines Giraldo.</p>
	 <p>1965 BIENESTAR RECREACION. Prácticas de Fútbol. Salón de Ajedrez</p>	 <p>Se establece la práctica de futbol como principal forma de aplicar la recreación y formación deportiva. Se acondicionó un salón para las prácticas de ajedrez, en donde actualmente queda la facultad de ingeniería eléctrica. Juan evangelista llega como instructor de ajedrez</p>	 <p>Fuente: Entrevista abierta y en profundidad al docente Cesar Jaramillo Naranjo</p>
	<p>5 de Enero de 1965 BIENESTAR CULTURA Creación del Instituto Pedagógico Musical.</p>	<p>El consejo directivo crea el institucio pedagógico musical para la práctica y aprendizaje de la música básica y la promoción de actividades artísticas relacionadas con la extensión universitaria. Inicialmente funciona en una casa ubicada en la calle 19 con carrera 10 e inicia sus labores el 25 de Enero del mismo año. Más adelante se convierte en la facultad de Bellas Artes</p>	<p>Acuerdo N° 3 del consejo directivo. 5 de Enero de 1965. Revista "Industrial" N° 2. Hechos históricos de la UTP. Gloria Ines López. Libro: 40 años de la historia de la universidad. Una mirada a sus orígenes.</p>
	 <p>18 de julio de 1968 CREACION DE LA ASOCIACIÓN DE EGRESADOS</p>	<p>La asociación de egresados se conformó en la primera reunión realizada en la universidad Tecnológica de Pereira, en donde se eligió como presidente al Ingeniero Industrial Alvaro Tribín Acosta.</p> 	<p>Acta de fundación Asociación de Egresados.</p> 

 <p>Comunidad universitaria años 70</p>	<p>1971 BIENESTAR ORIENTACIÓN</p>	<p>Se ofrece el servicio de orientación espiritual y psicológica para los estudiantes, llega a la UTP el presbítero Emeterio, posteriormente será remplazado por el presbítero (en ese entonces) Mario Velez</p>	<p>Fuente: Entrevista abierta y en profundidad. Docente Cesar Jaramillo Naranjo</p>
	 <p>1972 BIENESTAR GALPON UTP</p>	<p>Se inaugura la cafeteria y restaurante central de la universidad supliendo las necesidades alimenticias de la población estudiantil que se encontraba en aumento. Administrada durante muchos años por don Rafael.</p> <p>Sigue ubicada en el mismo lugar.</p>	 <p>Libro: 40 años de la historia de la universidad Una mirada a sus orígenes.</p>
	<p>16 de diciembre de 1975 CREACIÓN FASUT</p>	<p>Se crea el Fondo de Asistencia Social para los empleados de la Universidad Tecnológica de Pereira, con el objetivo de prestar servicios relacionados con la atención médica y la medicina social.</p>	<p>Acuerdo 044 del 16 de diciembre de 1975, Consejo Superior UTP.</p>
	<p>10 de junio de 1976 CREACIÓN FAVI</p>	<p>Se crea el Fondo de Ahorro y Vivienda al servicio de los profesores de la Universidad Tecnológica de Pereira, debido a la necesidad que se tenían frente a la adquisición de bienes y servicios.</p>	<p>Asamblea 10 de junio de 1976 de ASPU.</p>
	<p>BIENESTAR ESTUDIANTIL</p>		

Fuente: Las relacionadas en los anexos.

Diseño y creación: María Mónica Arango Zapata, Magda Milena Ocampo Puerta - investigadora

Cuadro 3. Hitos significativos del Bienestar Universitario e institucional Universidad Tecnológica de Pereira

ENFOQUE DEL BIENESTAR	HITO	SUCESOS	ANEXOS, FUENTES Y OBSERVACIONES
 <p>UNIVERSITARIO</p> <p>La Universidad Tecnológica de los años 80, con el decreto 80 de 1980 hasta la promulgación de la ley 30 de 1992.</p> <p>El bienestar aunque seguía estando enfocado en la asistencia de las necesidades básicas de orden inferior de los estudiantes, incluye en servicios la atención a otros integrantes de la comunidad educativa.</p>	<p>ENERO 22 DE 1980</p> <p>Conformación de la Estructura Administrativa del Bienestar</p>	<p>Se introducen las reformas en la conformación de la estructura administrativa, organizacional y estatutaria. Mediante el decreto N°80.</p>	<p>Decreto 80 de 1980</p>  <p>Bloque administrativo</p>
	 <p>1985</p> <p>Creación de la Dependencia de Bienestar Universitario</p>	<p>El Bienestar Universitario se encontraba ubicado en el Galpón ocupando las oficinas donde actualmente se encuentra el Laboratorio de Resistencia, Gestión de Documentos y la fotocopiadora.</p> <p>Contaba con servicio de Psicología, Odontología y atenciones médicas por urgencias (servicios a cargo de docentes a través de Disminución de carga académica del programa de Medicina) al servicio de todos los estudiantes.</p> <p>También se tenía el servicio de enfermería a disposición de toda la comunidad universitaria.</p>	<p>La atención que se daba como Bienestar en Salud se generaba como un aporte desde la Facultad de Medicina.</p> <p>Los servicios de enfermería funcionaban como una dependencia de Servicios Generales de la universidad y no hacían parte del Bienestar Universitario.</p> 
	 <p>1 DE SEPTIEMBRE DE 1989</p> <p>Creación de La Asociación de Jubilados</p>	<p>Se crea la asociación de jubilados AJUTED a través de una reunión en la cual asistieron alrededor de 26 jubilados, dirigida por el Doctor Hugo Forero</p> 	<p>Según información extraída de la página de presentación de la asociación de jubilados.</p> <p>Fuente. Entrevista en profundidad abierta al docente jubilado Oscar Patiño. www.utp.ed.gov.co Inicia actividades en el año de 1992</p>

 <p>INSTITUCIONAL La Universidad Tecnológica a partir de la promulgación de la ley 30 de 1992</p> <p>El bienestar enfocado a la formación integral y a la búsqueda de la calidad educativa.</p>	 <p>1992</p> <p>Creación de las Políticas de Bienestar apoyados en la Ley 30 de 1992</p>	<p>Se incluye la conformación del Comité de Bienestar Universitario, conformado por todos los estamentos, quienes apoyan y asesoran las políticas y el funcionamiento de Bienestar en la Universidad Tecnológica de Pereira.</p> <p>Se abordaron proyectos de: Cultura Ciudadana, difusión efectiva, tutorías académicas, planes de acción por facultades y clima organizacional; pasando de una fase asistencialista a generar cultura, donde no solo acude el que necesita una atención específica, sino que la persona se vincula como miembro activo en la generación de su propio bienestar.</p>	<p>En el acuerdo 30 de 1.992 La enfermería pasa hacer parte de la dependencia de Bienestar Universitario. Se amplían los servicios de Bienestar Universitario a toda la comunidad universitaria. Se amplían los horarios de atención</p> 
	<p>NOVIEMBRE 13 DE 1996</p> <p>Creación Oficial del Comité de Bienestar</p>	<p>Se crea el Comité de Bienestar el cual debe estar integrado por el rector o su delegado quien lo preside, un representante por cada uno de los estamentos de la comunidad universitaria, (estudiantes, profesores, egresados, empleados administrativos, jubilados) un representante del consejo académico, el jefe de la división de personal y el jefe de bienestar universitario.</p>	<p>En el acuerdo No 17 del Consejo Superior</p>
	<p>ABRIL 7 DE 1998</p> <p>Creación del Club de la Salud</p> 	<p>Para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad Universitaria y después de varios intentos y fracasos; se toma de la experiencia lo mejor para prevenir, investigar y educar en lo referente a Salud, tomando como ejes primordiales la Actividad Física, el Deporte y la Recreación y extendiendo sus servicios a la comunidad externa.</p> 	<p>En 1999 se pone en marcha el Programa del Club de la Salud a través de la contratación del Monitor Luis Alberto Rojas – estudiante de VI semestre de Ciencias del Deporte y la Recreación. Fuente: www.utp.edu.co En trevista abierta a Luis Alberto Rojas Franco, administrador del área de salud integral .</p> 

<p>Canchas tenis área de Bienestar Universitario</p>  <p>Canchas Baloncesto Bienestar Universitario</p>  <p>Foto Biblioteca Universidad Tecnológica de Pereira</p>	<p>1.999 Diseño y puesta en marcha del Proyecto de Tutorías Académicas</p>	<p>El proyecto de tutorías académicas hoy Sistema Institucional de Tutorías como proyecto del Plan de Desarrollo Institucional 2002 -2006 , acogido dentro de las acciones del proyecto de deserción</p>	<p>Fuente: Entrevista en profundidad abierta a Mabel Velásquez – coordinadora de las Monitorías Sociales de Bienestar Universitario.</p>
	 <p>DICIEMBRE 11 DE 2000 Creación del Comité Operativo de Emergencias</p>	<p>De acuerdo a la normatividad vigente se crea el Comité Operativo de Emergencias, que como parte de sus proceso de desarrollo elabora el Plan de Emergencias y Desastres de la UTP. Dirigido a la gestión integral del riesgo.</p>  <p>Simulacros de evacuación realizados por la brigada de prevención de emergencias</p>	<p>Resolución N° 3590 de diciembre 11 del 2000 Por solicitud de la Vicerrectoría Administrativa se crea la Brigada de Evacuación en el año 2003.</p>  <p>Con Resolución de Rectoría 4016 del 22 de septiembre de 2006, se autoriza el funcionamiento oficial de la Brigada de Emergencias.</p>
	<p>2002 Creación de la Oficina de Trabajo Social. Institucionalización del Proyecto de Cultura Ciudadana</p> 	<p>Para contribuir con la misión y la visión institucional frente a la formación y desarrollo integral, se crea el proyecto de cultura ciudadana y convivencia social.</p> <p>Se crea la Oficina de Trabajo Social para brindar apoyo social y económico a los estudiantes, conformado por cuatro (4) Trabajadoras Sociales.</p>	<p>Plan de Desarrollo UTP 2002 . 2006 Objetivo 4 El apoyo social maneja diferentes proyectos que financian con recursos que se gestionan desde la Rectoría a través de convenios de responsabilidad social.</p> 
	<p>2004 Autorización para realizar Ventas Estudiantiles</p> 	<p>Autorización de ventas estudiantiles, se creó a partir del año 2004, cuando el Concejo Superior prohibió las ventas libres en los espacios de la Universidad.</p> <p>El proceso inicia con la aprobación de la calidad del producto, la autorización se consigna al respaldo del carné estudiantil, con la condición de no apropiarse de un espacio fijo, ni causar interrupción en clase.</p>	<p>Consejo Superior</p> 
	<p>2004 Políticas de Género</p>	<p>Se realiza el seminario de “Política de género para el desarrollo con equidad” y a finales del mismo año se llevo a cabo el seminario Nacional de Derechos Humanos de las Mujeres, en conjunto con la Unión Europea, la Red Nacional de mujeres, Alma Mater CEGUTP y el Centro de Estudios de Género de la</p>	

 <p>Panorámica de las cancha de Fútbol Universidad Tecnológica de Pereira</p>	 <p>2005 Junio Acreditación Institucional</p>	Universidad.	Documentos de la autoevaluación institucional. Informes de los pares académicos en el proceso de acreditación institucional.
	<p>2005</p> <p>Creación institucional de la oficina de Responsabilidad Social</p> 	Fue creada por la necesidad de tener un ente encargado de asumir y coordinar los procesos de responsabilidad social en la Universidad Tecnológica de Pereira.	Inició su funcionamiento en una oficina del edificio administrativo con una persona. 
	<p>DICIEMBRE 16 DE 2005</p> <p>Se establece la Política de Cultura Ciudadana</p>	Fue aprobada la política de cultura ciudadana con lo cual permitió la continuidad del trabajo que desde el bienestar universitario se está dando al objetivo de propiciar ambientes para la convivencia interior y fuera de universidad, que permitirá en el año 2006 la creación de la red de cultura ciudadana y convivencia social con otras universidades de la región e involucrando otros organismos gubernamentales.	Acuerdo N° 5 del Consejo Superior. Se consolida en el 2006 a través de la creación de la Red Regional de Cultura Ciudadana en asocio con otras Instituciones de educación Superior.
	<p>AGOSTO DE 2006</p> <p>Creación Institucional de la Oficina de Deserción</p> 	Posterior al estudio realizado entre los años 2000 y 2004 por la facultad de Ingeniería Industrial con el objetivo de disminuir la Deserción de la población estudiantil se puso a consideración el proyecto ante el Consejo Superior en enero de 2006.	Inicialmente se denominaba Gerencia Estratégica para disminuir la Deserción 

	 <p>2006 Diseño, realización y aplicación de Talleres de Estilos de Aprendizaje</p>	<p>Como una actividad permanente para toda la comunidad, responde a la solicitud de los Docentes en primeros semestres, para el segundo semestre de 2006 se hizo aplicación de instrumentos de medición de estrategias y estilos de aprendizaje.</p>	
	<p>2007 Monitoría social</p>	<p>Monitoría social, es uno de los apoyos con mayor demanda porque la retribución es en efectivo. Se pasó de 10 estudiantes en el año 2000 a 140 por semestre en el 2007.</p>	<p>Fuente entrevista abierta en profundidad a la funcionaria Mabel Velasquez</p>
	 <p>AGOSTO DEL 2006 Creación oficial de la Oficina de Deserción Escolar</p>	<p>Se inició en este mes, aunque la aprobación por parte del Consejo Superior estaba dada desde el mes del enero del mismo año.</p>	<p>Consejo Superior Enero 2005</p>
	<p>BIENESTAR UNIVERSITARIO E INSTITUCIONAL</p>		

Fuente: Las relacionadas en los anexos.

Diseño y creación: María Mónica Arango Zapata, Magda Milena Ocampo Puerta - investigadoras

3.2 DEPENDENCIAS RELACIONADAS CON EL BIENESTAR INSTITUCIONAL EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA

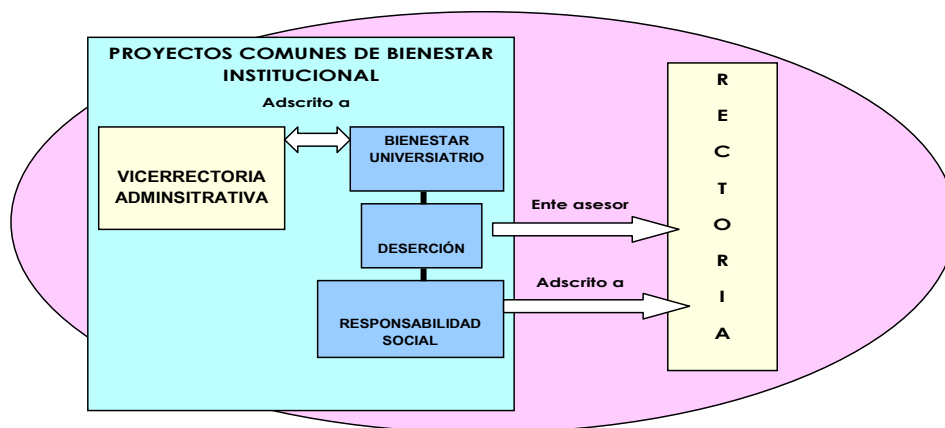
Dentro del proceso de bienestar institucional de la Universidad Tecnológica de Pereira se encuentra realizando actividades directas del bienestar las dependencias de:

- Bienestar Universitario
- Responsabilidad Social
- Deserción

La Deserción es la dependencia encargada de manejar todo lo que tiene que ver con los estudiantes que abandonan la universidad y/o sus carreras de estudio; mientras que la dependencia de Responsabilidad Social se encarga en conocer lo que la sociedad requiere de la universidad, de sus estudiantes y sus programas como de la calidad de los egresados; además de fomentar actividades que relacionen a la institución con la región, esta dependencia se encuentra adscrita a la Rectoría; y, la dependencia del Bienestar Universitario es la encargado de llevar todos los programas encaminados a satisfacer las necesidades de la comunidad universitaria en cuanto a la promoción del desarrollo humano, cultura y deporte. Estas son lideradas desde la Vicerrectoría Administrativa como se evidencia actualmente a través de las políticas propuestas en el Plan de Desarrollo Institucional 2007 – 2019.

Para concebir la articulación entre las diferentes dependencias del bienestar institucional se visualiza a continuación en el gráfico 08.

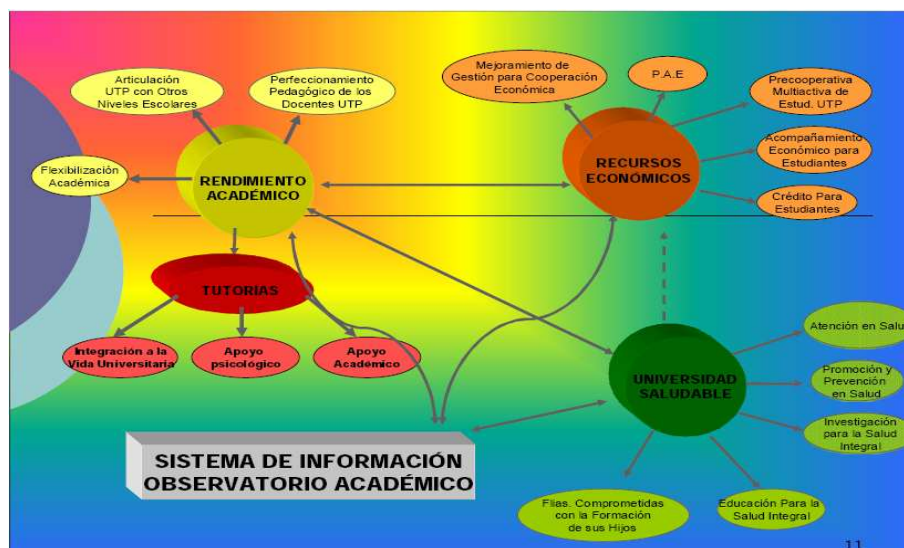
Gráfico 8. Proceso de Bienestar Institucional Universidad Tecnológica Pereira



Fuente y diseño: María Mónica Arango Zapata, Magda Milena Ocampo Puerta - investigadoras

El bienestar institucional se muestra desde la transversalización de programas, estrategias y actividades haciéndole frente a las problemáticas que vive la comunidad educativa, como el proyecto antideserción que es una solución significativa de transversalización del bienestar de los estudiantes, que se puede visualizar en el siguiente gráfico.

Grafico 9. Proyecto antideserción estudiantil



Fuente: Oficina de Deserción - Universidad Tecnológica de Pereira

3.2.1 Vicerrectoría Administrativa

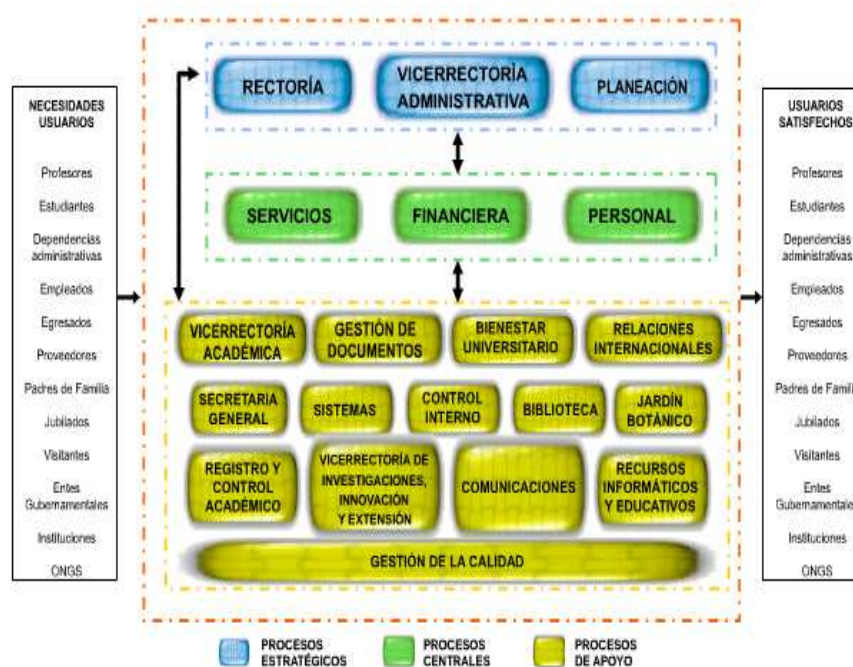
Como se plantea anteriormente la Vicerrectoría Administrativa además de involucrarse en el proceso de bienestar institucional, es el ente encargado de apoyar los procesos ejecutivos institucionales, facilitando a la comunidad universitaria los recursos económicos, logísticos y tecnológicos requeridos para llevar a cabo las actividades de docencia, investigación, proyección social y bienestar universitario, definidas por la organización en su Plan de Desarrollo Institucional 2007 – 2019. La dirección del bienestar responde al consejo superior universitario y el consejo académico quienes formulan y aprueban las políticas institucionales de bienestar.

Dentro de sus funciones está, la realización de acciones correctivas, preventivas, auditorías internas, la planeación de anteproyectos de presupuesto, de rentas y de gastos de funcionamiento e inversión para la vigencia, la planeación de estrategias de mejoramiento, coordinación administrativa, realización de contratos, autorización de recursos, elaboración de proyectos de inversión y su función

principal es la del mejoramiento de las condiciones laborales y de trabajo. Para el cumplimiento de sus funciones cuenta con recursos técnicos, físicos, tecnológico y humano para el desarrollo de proyectos y acciones entre otras cosas la que podemos llamar el bienestar laboral de Universidad Tecnológica de Pereira.

Sus gestiones se pueden observar a través del mapa de procesos del siguiente gráfico:

Gráfico 10. Mapa de procesos administrativos institucionales



Fuente: www.utp.edu.co

3.2.1.1 Acciones que realiza la Vicerrectoría Administrativa⁸⁹

Las acciones que realiza la Vicerrectoría Administrativa están determinadas por proyectos institucionales y específicos en las que su gestión radica en:

- Coordinación
- Trámites
- Procesos de autorizaciones
- Asesorías especializadas

⁸⁹ Extractado de la página de presentación de la Vicerrectoría Administrativa en la página central de la Universidad Tecnológica de Pereira. www.utp.edu.gov.co.

Es por ello que los proyectos institucionales deben ser auditados por la Vicerrectoría Administrativa, su gestión se puede ampliar en el anexo correspondiente a la Vicerrectoría Administrativa de la Universidad Tecnológica de Pereira

3.2.2 Bienestar Universitario



Foto 1 Dependencia de Bienestar Universitario

Es una dependencia adscrita a la Vicerrectoría Administrativa y es la encargada de dar soporte a las acciones formativas en los diferentes espacios institucionales; además de vigilar y propiciar las condiciones para que se dé una formación integral a través de acciones que fortalezcan el sistema de bienestar en la comunidad universitaria.

Mediante Acuerdo del Consejo Superior No. 17 del 13 de noviembre de 1996 se creó el “Comité de Bienestar Universitario”, como dependencia adscrita a la Vicerrectoría Administrativa de la Universidad Tecnológica de Pereira, para dar soporte a las acciones formativas en los diferentes espacios académicos de la institución “para facilitar el desarrollo integral del ser humano, preservar sus derechos fundamentales y mejorar las condiciones de trabajo, estudio, recreación, investigación y convivencia ciudadana. Los servicios de Bienestar están orientados a todos los estamentos de la universidad: estudiantes, profesores, egresados, empleados administrativos, trabajadores oficiales y jubilados”⁹⁰

“Las funciones generales y las estrategias orientadoras del bienestar son:

⁹⁰ Extraído de la presentación oficial del Bienestar Universitario de la página central de la UTP www.utp.edu.gov.co. Agosto 4 de 2008. Anexo C

Funciones

- Planear y coordinar el desarrollo de los programas y actividades tendientes al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad universitaria.
- Ejecutar acciones orientadas a la formación integral de la comunidad universitaria.
- Promover el desarrollo de las actividades culturales, deportivas, recreativas, formativas, de promoción – prevención y sociales orientadas al uso de tiempo libre de la comunidad universitaria.
- Promover la formación integral y la prevención a través de los programas.
- Detectar e implementar estrategias para el mejoramiento de las condiciones socioeconómicas de la comunidad estudiantil.
- Prevenir y promover estilos de vida saludables para la comunidad universitaria.

Estrategias orientadoras

- Promoción y educación permanente sobre el bienestar y la cultura preventiva.
- Evaluación permanente de las necesidades de la comunidad en esta materia y generación de respuestas satisfactorias a las mismas.
- Evaluación y retroalimentación integral de los programas y actividades del bienestar.
- Optimización del uso de los canales de comunicación y sistemas de información en beneficio de la cultura del bienestar universitario (web, periódico, cartelera, emisoras).
- Gestión eficiente de recursos ante organismos nacionales e internacionales.
- Generación de espacios propicios adecuados, y de escenarios pertinentes para el desarrollo de estos programas.
- Calidad en el servicio⁹¹

En el cuadro 4 se presenta la información general de la dependencia de Bienestar Universitario de la Universidad Tecnológica de Pereira

⁹¹Extraído de la presentación oficial del Bienestar Universitario de la página central de la UTP www.utp.edu.gov.co. Agosto 4 de 2008. Anexo C

Cuadro 4. Bienestar Universitario Universidad Tecnológica Pereira

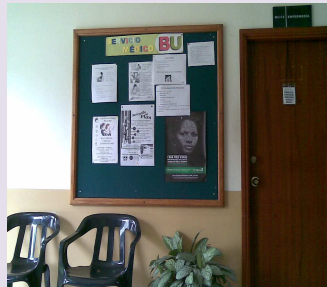
MISION	VISION	POLITICAS DE LA DEPENDENCIA CON EL BIENESTAR: ⁹²	ACCIONES Y PROGRAMAS DEL BIENESTAR UNIVERSIDAD.	AREAS DEL BIENESTAR UNIVERSITARIO
Facilitar el desarrollo integral en lo físico, emocional, intelectual, espiritual, cultural y social de toda la comunidad universitaria hacia un mejoramiento del ser humano y su calidad de vida. ⁹³	No se encuentra en la Información Secundaria vigente a junio de 2009	<p>Solicitar para el funcionamiento del Bienestar Universitario, lo establecido en la norma legal como es el 2% del presupuesto anual de funcionamiento de la Universidad tecnológica de Pereira conforme a la ley 30 de 1992.</p> <p>Realizar procesos de inducción y educación para los empleados de la Universidad tecnológica de Pereira en torno al nuevo enfoque del Bienestar Universitario para concienciar a la comunidad universitaria.</p> <p>Los programas, proyectos y actividades dirigidos a la comunidad universitaria, debe cubrir la integridad del individuo y que permita la formación permanente del mismo.</p> <p>Realizar periódicamente evaluación de las actividades realizadas.</p>	<p>Cursos libres: Esta modalidad de formación se adelanta concursos de formación extracurricular, los cuales se realizan en el tiempo libre de los participantes y se realizan en la universidad; se manejan financieramente por medio de un proyecto de operación comercial.</p> <p>Actividades: Guitarra Popular, Danza folclórica, Expresión y técnica teatral, Baile moderno, Tango y milonga, Percusión y ritmos antillanos, Técnica vocal y canto, Taller de Manualidades</p> <p>Programa de proyección estudiantil: Busca fomentar en los estudiantes, el sentido de pertenencia conocimiento de la institución, de los deberes, derechos, el espíritu crítico, investigativo, formativo, frente a la realidad social y universitaria, tanto como su futuro desempeño profesional.</p> <p>Actividades: Programa de inducción de estudiantes. Programa de prevención integral. Apoyo formativo e investigativo en la participación y asistencia de estudiantes a conferencias, congresos, seminarios, foros, intercambios académicos universitarios. Taller de preparación para la vida profesional y ciudadana. Talleres Estrategias de aprendizaje. Taller de formación y desarrollo humano, Procesos de formación en liderazgo "Taller Liderazgo de Servicio en Zona de Aventura" Proyecto "Enriqueciendo mi Identidad a través del movimiento" (Biodanza), Proyecto "Tutorías Académicas y apoyo psicosocial"</p> <p>Programa de educación integral a la comunidad universitaria: Pretende crear espacios que posibiliten la formación integral y la investigación relacionada con la cultura. El deporte, la recreación, la promoción y el desarrollo social.</p> <p>Actividades: Conferencias, Foros, Seminarios, Investigaciones, Presentación de proyectos para gestión de recursos (fondo de BU del ICFES Y FODESEP), Participación en el Comité Coordinador de Currículo</p> <p>Programa a poyo procesos de desarrollo de personal: Su principal objetivo es apoyar los procesos relacionados con el personal vinculado y jubilado de la universidad, con miras a lograr el desarrollo de un sentido de pertenencia y adaptación a la universidad y propender por una mejor calidad de vida.</p> <p>Actividades: Apoyo a la división de personal en los procesos de selección de personal administrativo, Participación procesos de selección docente en la aplicación de pruebas psicotécnicas de las Facultades que lo solicitan, Proceso de Inducción y Reinducción a empleados y docentes. Procesos de formación en torno a valores institucionales. Estudios de medición de clima organizacional docente y administrativo e intervención del mismo. Participación en los procesos y programas de capacitación con énfasis en desarrollo humano y organizacional. Orientación de taller de símbolos institucionales</p> <p>Deporte Competitivo: Los deportes que se mencionan a continuación, son los que en el momento y tradicionalmente la universidad ha apoyado: ciclismo, Tenis de Campo, Atletismo, Triatlón, natación, Tae-kwondo, Karate-do, pesas, Tenis de Mesa Subacuáticos, Fútbol de salón, baloncesto.</p>	<p>Las áreas de desempeño de las actividades de Bienestar Universitario y dentro de las cuales el Comité cumplirá sus funciones definidas en el Artículo 58 del acuerdo 00011 del 2 de julio de 1984 son las siguientes:</p> <p>Área de Salud: que comprende actividades en educación, promoción y prevención y salud ocupacional.</p> <p>Área de Servicios Médico-Asistenciales: que comprende consulta externa, laboratorios, medicamentos, enfermería y pequeñas cirugías y exámenes médicos generales y de laboratorio, así como el servicio de odontología, sólo para estudiantes que no estén cobijados por el Sistema de Seguridad Social.</p> <p>Área de Servicios de Orientación y Asesoría Psicológica.</p> <p>Área de Medicina Deportiva.</p> <p>Área Cultural y de Divulgación: que comprende formación artística, difusión y extensión de las artes</p>

Fuente: Presentación general Bienestar Universitario www.utp.edu.co **Diseño:** María Mónica Arango – Magda Milena Ocampo (Investigadoras)

Continúa...

⁹² Tomado de la página central de la oficina Bienestar Universitario. www.utp.edu.co. Marzo 5 de 2008

⁹³ UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA, Bienestar Universitario, pagina Web: www.utp.edu.co (4 de agosto de 2008). Anexo C

MISION	VISION	POLITICAS DE LA DEPENDENCIA CON EL BIENESTAR: ⁹⁴	ACCIONES Y PROGRAMAS DEL BIENESTAR UNIVERSIDAD.	AREAS DEL BIENESTAR UNIVERSITARIO
		<p>Impulsar programas de prevención, educación y formación en salud, cultura, deporte y recreación, promoción social y conservación de los escenarios deportivos, predios universitarios, edificaciones y demás bienes muebles e inmuebles de la Universidad.</p> <p>Promover la práctica deportiva y recreativa para toda la comunidad universitaria.</p> <p>Procurar la creación de actitudes solidarias y de respeto por la persona</p>	<p>Deporte Formativo I y II</p> <p>Estímulos: Exención de los derechos de matrícula por un semestre académico a los deportistas que obtengan el 1°, 2° ó 3° a nivel nacional en eventos de ASCUN deportes o de federación, siempre y cuando estén representando a la Universidad Tecnológica de Pereira ó, 1°, 2° o 3° en representación de Colombia.</p> <p>Prácticas recreativas de: Tejo, Fútbol, Voleibol (masculino y mixto), Fútbol de Salón, Spinning, Tenis de Mesa, Sapo, Tenis de Campo Ajedrez, Baloncesto, Taekwondo, Gimnasio, Atletismo, Karate do, Subacuáticos, Natación</p> <p>Otros: Apoyo Festivales Recreativos de integración de los programas y/o facultades, Champeonatos, Juegos Inter facultades, Torneo de Primiparos, Inter-Roscas, La utilización del tiempo libre en la práctica deportiva a nivel recreativo, ha de generar integración y esparcimiento.</p> <p>Recursos y Alquiler de Escenarios Deportivos Materiales: Escenarios Deportivos UTP. Uniformes. Gimnasio UTP. Salón de Conferencias. Coliseo Instituto Técnico Superior por convenio escenarios. Implementos Deportivos. Ayudas Educativas. Auditorios (UTP) Financieros: Presupuesto Adecuado. Humanos(Entrenadores, profesionales universitarios, funcionarios administrativos-instructores, monitores, secretaria)</p> <p>Áreas que Participan del Desempeño: Medicina General, Odontología, Psicología, Medicina Deportiva, Trabajo Social, Almacén Deportivo, Área Cultural, Salud Ocupacional.</p> <p>Programas Sociales Estudiantiles (dirigido a los estudiantes que por sus condiciones socioeconómicas lo requieran) Reliquidación matrícula: Dirigido a los alumnos que han tenido que afrontar cambios permanentes en las condiciones socioeconómicas posteriores a su ingreso a la universidad y puedan adjuntar los documentos que acrediten dicha situación (artículo 48 del reglamento estudiantil). Bono Alimenticio: Programa dirigido a los estudiantes de escasos recursos económicos que por sus condiciones ameriten el servicio. El programa ofrece a los estudiantes beneficiados un almuerzo de lunes a viernes durante el semestre y el alumno se compromete a cubrir 4 horas semanales de monitoria en el lugar y horario asignado de acuerdo a la disponibilidad horaria que adjunte al momento de solicitar el servicio Bono de Desayuno: Ofrecido a casos especiales que ameriten el servicio. Monitoria Socia: Son oportunidades de trabajo que se brinda dentro de la universidad a los estudiantes que por sus condiciones socioeconómicas lo requieran. Para la selección de los monitores se tendrá en cuenta la situación socioeconómica que afronta el estudiante, rendimiento académico, habilidades y/o experiencia laboral, disponibilidad horaria y perfil personal de acuerdo a la necesidad del servicio Vinculación Laboral: Son oportunidades de trabajos puntuales que en ocasiones se logra abrir con algunas empresas de la región. La elección final la realizará la empresa.</p>	<p>Área de Deporte y Recreación: que comprende la educación física, programas pre deportivo, educación deportiva y recreación.</p> <p>Área de Competencias, Programación y Mantenimiento de Escenarios.</p> <p>Área de Promoción Social, Apoyo Socioeconómico y Subsidios.</p> <p>Área de Educación y Formación.</p>  <p>Centro médico Bienestar Universitario.</p>

Fuente: Presentación general Bienestar Universitario www.utp.edu.co **Diseño:** María Mónica Arango – Magda Milena Ocampo (Investigadoras)

Continúa...

⁹⁴ Tomado de la página central de la oficina Bienestar Universitario. www.utp.edu.co Marzo 5 de 2008. Anexo C

MISION	VISION	POLITICAS DE LA DEPENDENCIA CON EL BIENESTAR: ⁹⁵	ACCIONES Y PROGRAMAS DEL BIENESTAR UNIVERSIDAD.	AREAS DEL BIENESTAR UNIVERSITARIO
		<p>Realizar programas para posibilitar la relación entre el desarrollo del saber y el Bienestar.</p> <p>Desarrollar programas para que los procesos académicos y las relaciones interpersonales contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida.</p> <p>Contar con medios eficientes de difusión de los programas, con miras a lograr una mayor cobertura y participación.</p> <p>Realizar contactos y convenios con las entidades estatales y entidades sin ánimo de lucro encargadas de realizar programas de Bienestar, con el objeto de contratar servicios tendientes a mejorar el nivel de vida de la comunidad universitaria en general.</p>	<p>Bono de Matrícula: Programa nuevo creado para apoyar con el 100% del valor de la matrícula a los estudiantes de estrato 1 0 2 que por sus condiciones socioeconómicas no puedan pagar su matrícula. El estudiante beneficiario asume el compromiso de cubrir 64 horas de monitoria social durante el semestre, equivalentes a 4 horas semanales, en el lugar y horario asignado por la oficina de Trabajo Social y presentar un buen rendimiento académico.</p> <p>Vinculación Servicio Médico: Servicio subsidiado por la universidad a los estudiantes de estrato 1 y 2 que no cuenten con EPS y estudiantes que por las condiciones socioeconómicas del grupo familiar no pueda acceder al servicio de salud.</p> <p>Banco de Información Sobre Vivienda y Alimentación: Servicio ofrecido en especial a los estudiantes y empleados que llegan de otras regiones del país. La lista de opciones se ubica al comienzo de cada semestre en la cartelera de bienestar universitario con una información detallada de las diferentes ofertas.</p> <p>Talleres de Cultura Ciudadana y Convivencia Social: Talleres dirigidos a la comunidad universitario en la propuesta que tiene la universidad de buscar alternativas tendientes a mejorar las condiciones de convivencia social dentro de la comunidad universitaria. Se realizaran campañas de cultura ciudadana atendiendo las necesidades encontradas a través de los talleres.</p> <p>Inducción Madres y Padres de Familia de Alumnos Nuevos: Se realiza al comienzo de cada semestre para dar la bienvenida y buscar un acercamiento con los padres teniendo en cuenta que está llegando un gran porcentaje de estudiantes menores de edad cada semestre. Acompañamiento a la asociación de madres y padres de familia de la universidad.</p> <p>Integración y Estimulo (dirigido a los administrativos y docentes de la UTP) Acompañamiento a Asociación de jubilados, Día internacional de la mujer, Día de la secretaria, Día del educador, Imposición de escudos, Programa júbilo (con prejubilados), Novena de aguinaldo e integración hijos de empleados, Integración de empleados fin de año</p> <p>Programas de Asistencia Espiritual: Conserjería espiritual, Celebración santa misa, Sacramentos, Actividades Educativas.</p> <p>Proyección Social: Organización de grupos, Visita a enfermos, Gestión de recursos, Obras sociales, comunidades marginada</p> <p>Atención Médica: Exclusivamente para estudiantes que no posean EPS u otro servicio de salud</p> <p>Atención en el Servicio Médico de la Universidad: Consulta Externa, Control Planificación Familiar, Control Prenatal Urgencias, Enfermería</p> <p>Otros servicios: Remisión a laboratorio clínico, Droguería, Hospitalización y Cirugía , Remisión Especialistas</p> <p>Los estudiantes pagan un porcentaje de acuerdo al valor de la matrícula</p> <p>Salud Oral: Examen clínico, Detartrajes, Obturaciones en amalgama, Obturaciones en resina, Exodoncia normales, Exodoncia incluidos, RX periapicales, Atención de urgencias, Alisado radicular, Resinas fotocurado, Pequeña cirugía.</p> <p>Póliza de Accidentes: Es para toda la comunidad estudiantil que sufra accidentes durante el período académico, en prácticas deportivas y actividades que estén programadas en representación de la Universidad, tiene unos parámetros definidos que especifican en la Póliza atendida en la clínica Risaralda</p>	

Fuente: Presentación general Bienestar Universitario www.utp.edu.co

Diseño: María Mónica Arango – Magda Milena Ocampo (Investigadoras)

Continúa...

⁹⁵ Tomado de la página central de la oficina Bienestar Universitario. www.utp.edu.co Marzo 5 de 2008. Anexo C

MISION	VISION	POLITICAS DE LA DEPENDENCIA CON EL BIENESTAR: ⁹⁶	ACCIONES Y PROGRAMAS DEL BIENESTAR UNIVERSIDAD.	AREAS DEL BIENESTAR UNIVERSITARIO
			<p><u>Póliza de Accidentes de Riesgo Biológica:</u> Es para estudiantes de IV Semestre en adelante hasta Internado de la Facultad de Medicina.</p> <p>PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN (PARA TODA LA COMUNIDAD ESTUDIANTIL) <u>Por una sexualidad responsable:</u> Asesoría individual, de pareja o grupal en planificación familiar. Detección y prevención de enfermedades de transmisión sexual. Detección temprana de cáncer de cerviz con toma de citología vaginal <u>Práctica Deportiva saludable:</u> Elaboración de ficha médica para estudiantes deportistas de los equipos de la universidad. Evaluación médica para práctica de deporte recreativo (Gimnasio). Manejo de lesiones deportivas: atención en el servicio de urgencias, remisiones necesarias. Apoyo a Salud Ocupacional y Club de la Salud <u>Asesoría Psicológica:</u> Consulta psicológica que comprende tres modalidades: tratamiento, asesoría, urgencia psicológica, grupos terapéuticos en salud mental. <u>Salud ocupacional:</u> Toma de citologías, Examen de seno, Vacuna H:B, Talleres de autocuidado, Vacuna antitetánica, Visiometría, Audiometría, Dotación de elementos de protección, Elaboración Historia Clínica Laboral, Visitas puesto de trabajo, Vigilancia epidemiológica de lesiones osteomusculares. <u>Gestión en el club de la salud:</u> Campañas de prevención en asocio con salud ocupacional y salud integral, Actividades con la ARP <u>Actividad física terapéutica:</u> Prescripción del ejercicio físico terapéutico dirigido al mejoramiento y control de salud en personas con problemas osteoartromusculares como lumbalgia, cervicgia, dorsalgia de tipo mecánico, metabólicos como hipertensión arterial controlada, hipoglicemia, obesidad o sobrepeso, Masajes, Terapéuticos para la reducción del dolor y tensión muscular generado por problemas de salud como espasmos, .Relajantes para la reducción de los efectos generados por estrés. <u>Control a deportistas:</u> Controles a deportistas docentes, administrativos y actividades educativas para reducción del riesgo de accidente o lesión deportiva, Prescripción de ejercicio, seguimiento y asesoría para la utilización adecuada del gimnasio para la salud. <u>Recreación para la salud mental social y aprovechamiento del tiempo libre:</u> Natación recreativa y terapéutica. <u>Evaluaciones de la condición física:</u> Está dividida en dos fases: la evaluación médica mediante la cual se elabora la historia clínica y la valoración física con la cuál se complementa, evaluando no solo la ausencia de enfermedades o síntomas sino la condición funcional del organismo. Reducir el riesgo derivado de problemas de salud no hallados que puedan ser agravados por la practica de actividad física. Facilitar el seguimiento y control de los cambios generados en el organismo por la práctica de Actividad Física. Para lo anterior el CLUB DE LA SALUD cuenta con personas capacitadas, equipos e instrumentos, un software. <u>Aeróbicos.</u> Actividad que se realiza en la sala de Artes Marciales Las evaluaciones y otras actividades del club de la salud cuyo horario no aparece, se programan de manera individual por agenda con el usuario, de acuerdo a su disponibilidad de este y del servidor público encargado de la actividad. <u>Educación en salud:</u> Educación para quienes practican deporte recreativo. Formación de multiplicadores de la salud, el deporte y la recreación. Festival de la salud, el deporte y la recreación. Divulgación en salud, el deporte y la recreación. <u>Investigación:</u> Conozcamos la salud de nuestra comunidad. Proyecto Validación del protocolo sobre Lumbalgia mecánica.</p>	

Fuente: Presentación general Bienestar Universitario www.utp.edu.co

Diseño: María Mónica Arango – Magda Milena Ocampo (Investigadoras)

⁹⁶ Tomado de la página central de la oficina Bienestar Universitario. www.utp.edu.co Marzo 5 de 2008

3.2.2.1 Comité de Bienestar

En el acuerdo No 17 de noviembre 13 de 1996 se crea el Comité de Bienestar estableciendo las siguientes políticas:

- Proponer políticas de bienestar universitario a los consejos superior y académico.
- Proponer el proyecto anual de programas y actividades de bienestar según las políticas adoptadas o que se adopten.
- Proponer el proyecto anual de presupuesto para su aprobación para el consejo superior.
- Definir las estrategias para fomentar la participación de la comunidad universitaria en las actividades de bienestar.
- Evaluar periódicamente las políticas propuestas y en ejecución, en las diferentes áreas que se indican en el presente acuerdo.
- Velar porque se respeten y se cumplan los deberes, derechos, planes y programas de bienestar universitario, adoptados oficialmente por la universidad.

El comité de bienestar es un organismo fundamental en la articulación entre las acciones y las dependencias de bienestar así como la implementación de la perspectiva del desarrollo humano y organizacional.

3.2.2.2 COPASO

Basado en la resolución 2013 de 1986, existe en la Universidad el Comité Paritario de Salud Ocupacional que actúa como asesor en todas las actividades de salud ocupacional.

El Decreto 1295 del 94, art. 63, aumenta a dos años el período de vigencia de los miembros del Comité, al cabo del cual podrán ser reelegidos.

El COPASO tiene las siguientes funciones:

- “Actuar como instrumento de vigilancia para el cumplimiento de los Programas de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo e informar a las autoridades de salud ocupacional cuando haya deficiencias en su desarrollo.
- Participar de las actividades de promoción, divulgación e información, sobre medicina, higiene y seguridad entre los patronos y trabajadores, para obtener su participación activa en el desarrollo de los programas de salud ocupacional.

- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y operaciones e informar al empleador sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas de prevención y de control.
- Proponer actividades de capacitación en salud ocupacional dirigidas a todos los niveles de la empresa.
- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional y proponer al empleador las medidas correctivas necesarias.
- Servir como organismo de coordinación entre empleador y los trabajadores en la solución de los problemas relativos a la salud ocupacional y estudiar las sugerencias que presenten los trabajadores en materia de medicina, higiene y seguridad industrial.⁹⁷

Dentro del comité paritario se encuentran tanto el comité encargado de la salud ocupacional y el comité de prevención y desastres.

Programa de salud ocupacional

La salud ocupacional es entendida desde el conjunto de medidas y acciones que se encuentran dirigidas a preservar, mejorar y reparar la salud de las personas de la institución con el fin de promover y proteger de ellas específicamente en su vida de trabajo tanto individual como colectivo.

La reglamentación frente a la salud ocupacional opera tanto para instituciones de orden gubernamental como privadas, y se encuentran contempladas en el área de la medicina preventiva, en su mayoría de casos adscritos a las diferentes A.R.P.

Para el caso específico de la Universidad Tecnológica de Pereira, el programa de salud ocupacional inicia desde hace más de 8 años con la puesta en marcha de diferentes programas de riesgos profesionales desde la ARP del seguro social a la cual pertenecían la mayoría de los trabajadores de la institución, que con el tiempo esta ARP es remplazada por la ARP de Suratep. Actualmente frente a este tema se ofrecen diferentes servicios.

Política de salud ocupacional

“Garantizar a los docentes, empleados y trabajadores, un ambiente de trabajo seguro y los medios necesarios para proteger y conservar su salud”⁹⁸

⁹⁷ Según el artículo 11 de la Resolución 2013 de 1986 y el artículo 26 del Decreto 614 de 1984

⁹⁸ Información extraída de la página central de la dependencia de Bienestar Universitario , www.utp.edu.co. Anexo C

El programa de salud ocupacional es un programa dependiente de la Bienestar Universitario que funciona a través de un comité que se encarga de la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de higiene y seguridad en medicina preventiva, con el objetivo mantener y mejorar la salud de los trabajadores en el ambiente laboral.

Objetivos de la salud ocupacional

"Promover y Mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas sus profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos para la salud; colocar y mantener el trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en resumen, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo."⁹⁹

Actividades desarrolladas por el Comité de Salud Ocupacional

Las actividades que se realizan en la Universidad Tecnológica de Pereira en torno a la salud ocupacional son realizadas con apoyo de la facultad de la salud y la dependencia de Bienestar Universitario; actualmente se tiene convenio con la A.R.P. Suratep, en los temas directos del comité de prevención de accidentes laborales, y en el tema de la medicina preventiva se tiene convenios con las diferentes EPS en las que se encuentran afiliados tanto los docentes, como trabajadores y administrativos.

Algunas de las actividades de medicina preventiva del trabajo se realizan directamente en las locaciones de la dependencia de Bienestar Universitario, como las valoraciones ocupacionales, las historias ocupacionales, la implementación del programa para manejo de riesgo biológico entre otros. Se realizan actividades de prevención con las EPS como los exámenes de seno y próstata, citologías.

La salud ocupacional está dirigida de acuerdo a la norma a los trabajadores, sin embargo frente a temas relacionados como las citologías o exámenes de próstata, los servicios se amplían a los estudiantes a través de de las campañas realizadas por el servicio médico

Se realizan actividades para minimizar riesgos ergonómicos, como las pausas activas; aunque no de forma masificada. Análisis de puestos de trabajo, talleres para el manejo del riesgo cardiovascular.

⁹⁹ Según el artículo 11 de la Resolución 2013 de 1986 y el artículo 26 del Decreto 614 de 1984 Comité mixto OIT- OMS

De las actividades propuestas para la salud ocupacional también se encuentra el club de salud.

El trabajo realizado en torno a la salud ocupacional es reciente por ello aun se puede afirmar que se encuentran en construcción algunas unidades de análisis, como el riesgo ergonómico, que aunque se han realizado diferentes cambios en las oficinas de los docentes y administrativos, se sigue presentando las quejas y dificultades en el tema.

Comité Operativo de Emergencias Universidad Tecnológica de Pereira



Foto 2 Simulacro de evacuación COE



Foto 3 Integrantes del COE

Se involucra la emergencia como insignia de su filosofía en la creación, funcionamiento y prospectivas enmarcadas en un plan de emergencias determinado como:

Plan de emergencias: Es un modelo integral que establece las técnicas y procedimientos de prevención y control de amenazas, y entrena personal para aplicar dichas técnicas y protegerse en caso de emergencias, asegurando la integridad de las personas y los bienes materiales.

Comité de emergencias: Es la estructura responsable de coordinar la ejecución de las actividades antes, durante y después de una emergencia o desastre¹⁰⁰

Sin embargo las funciones del Comité de Emergencia es la de establecer qué acciones se deben realizar antes, durante y después de una emergencia; así como los sistemas de evaluación permanente de los mismos.

Las actividades desarrolladas a través del Plan de Emergencias son: "Conformación y capacitación de las brigadas de emergencia, Simulacros en mesa

¹⁰⁰ www.utp.edu.co comité de emergencias COPASO. Anexo C

y Asesoría para adecuación de nuevos edificios Conformar las norma de prevención y atención de emergencias”¹⁰¹

El proceso de “la Brigada de Emergencias, es un grupo de empleados voluntarios, organizados, motivados, entrenados y capacitados y que en razón de su permanencia y nivel de responsabilidad, asumen la ejecución de los procedimientos administrativos y operativos necesarios para prevenir y controlar una eventual emergencia en la institución”¹⁰²

Actualmente la ARP de Suratep es la encargada de atender el proceso de riesgos profesionales en la institución a través de: “rescate en alturas y en espacios confinados, telecomunicaciones, reanimación cardiopulmonar, simulacros, combate de incendios, primeros auxilios en general, valoración de víctimas en el sistema TRIAG (clasificación de la emergencia médica), lesiones en tejido blando y óseo, empaquetamiento, inmovilización y transporte de víctimas”¹⁰³

¹⁰¹ www.utp.edu.co comité de emergencias COPASO

¹⁰² www.utp.edu.co comité de emergencias COPASO

¹⁰³ Ibid

3.2.3 Responsabilidad Social

Organismo adscrito a la rectoría de la Universidad Tecnológica de Pereira, que busca ejercer como referente de trabajo las acciones de la universidad con el medio, teniendo un enfoque prioritario en lo social que permita optimizar los diferentes recursos de la institución en el cumplimiento de sus objetivos.

La Responsabilidad Social, es un tema que ha venido tomando mucha vigencia y gran importancia gracias a las concepciones desarrolladas desde las teorías del desarrollo humano y desde la evaluación del impacto social, económico, ambiental y político y cultural que tienen las organizaciones en el mundo presente y en el futuro de las generaciones humanas. Partiendo de Las teorías de las libertades propuesta por Amartya Sen¹⁰⁴, las acciones y las iniciativas que debe caracterizar a las organizaciones en el modelo de libre mercado globalizado, no se puede limitar únicamente a defender los interés corporativos propios dentro de un marco legal vigente; sin tener en cuenta las repercusiones o impacto de las acciones desarrolladas por las corporaciones impactan en el entorno social y ambiental. Como lo afirma François Vallaey¹⁰⁵ “la ética de la responsabilidad por los efectos (tanto cercanos como lejanos) que nuestra presencia en el mundo genera nos exige preocuparnos por el mundo presente y futuro, ser actores partícipes del desarrollo y la solución de los más agudos problemas de nuestra sociedad. La Responsabilidad Social es a la vez una exigencia ética y una estrategia racional de desarrollo para la inteligencia organizacional.”¹⁰⁶

Las Instituciones de Educación Superior no podían quedarse atrás en la discusión que desde las organizaciones empresariales se viene realizando frente al tema de la Responsabilidad Social, dado su gran importancia no sólo en la generación de progreso social, sino también en la preparación de los futuros profesionales de las organizaciones, de los ciudadanos que promoverán los derechos democráticos y humanos, de los funcionarios públicos. Como afirma Luís Carrizo en la gestión social responsable “Es por eso que hoy en día, cada vez más Universidades quieren promover y practicar la Responsabilidad Social Universitaria (RSU), sobre

¹⁰⁴ Amartya Sen, Desarrollo y Libertad. Editorial Planeta, Barcelona. Mayo 2000. ISBN 970-690-142-6

¹⁰⁵ Revista de la Pontificia Universidad Católica del Perú, artículo Responsabilidad Social universitaria – Entrevista a François Vallaey Docente Facultad de Filosofía. blog.pucp.edu.pe/item444.

¹⁰⁶ VALLAEYS, François. Marco Teórico de la Responsabilidad Social Universitaria, Pontificia Universidad Católica del Perú. Facultad de Filosofía. Documento La Ética de la responsabilidad.

todo en nuestra región, y podemos decir sin temor que está en pos de volverse uno de los temas prioritarios en la agenda universitaria latinoamericana.”¹⁰⁷

Para una mayor precisión al respecto tomaremos la definición de RSU presentada por Osvaldo Facundo Martínez:

“Entendemos por Responsabilidad Social Universitaria (**RSU**) al conjunto de acciones que realiza la Universidad como resultado de la ejecución de su Proyecto Institucional, donde declara explícitamente –a través de la visión y misión- la orientación y coherencia de sus valores y actividades con la búsqueda de la felicidad y bienestar de los seres humanos; y de la consolidación de una sociedad más justa y equilibrada, con objetivos de largo plazo que permitan lograr las condiciones necesarias, suficientes, para que nuestro planeta Tierra sea un hogar confortable para las futuras generaciones.”¹⁰⁸

Teniendo presente la fundamentación anterior, a continuación se presenta las acciones generales de la dependencia de responsabilidad social y su relación con el bienestar institucional en la Universidad Tecnológica de Pereira a través del siguiente cuadro:

¹⁰⁷ VALLAEYS, François. Marco Teórico de la Responsabilidad Social Universitaria, Pontificia Universidad Católica del Perú. Facultad de Filosofía. Documento La Ética de la Responsabilidad. Ver sus artículos en: <http://www.iadb.org/etica>

¹⁰⁸ Ver anexo A9, Responsabilidad Social de las Universidades. CRES 1998.

Cuadro 5. Responsabilidad Social Universidad Tecnológica de Pereira.

MISION	VISION	OBJETIVOS DE LA DEPENDENCIA CON EL BIENESTAR: ¹⁰⁹	ACCIONES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL	AREAS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
La Oficina de Responsabilidad Social de la Universidad Tecnológica de Pereira acompaña todos los procesos de Responsabilidad Social que se desarrollan en la universidad, las comunidades locales, regionales, nacionales e internacionales, mediante la formación de profesionales del saber, asesorando al medio y contribuyendo al crecimiento y desarrollo de la región y de la nación.	<p>Ser el ente articulador líder dentro de la institución en compromiso y desarrollo social ante el medio.¹¹⁰</p> <p>POLITICAS Y ENFOQUE:</p> <p>La oficina de Responsabilidad Social de la Universidad Tecnológica de Pereira tiene como política los siguientes lineamientos:</p> <p>>Acompañar las necesidades sociales a nivel educativo en nuestra región.</p> <p>>Garantizar el ingreso de las minorías a la Universidad Tecnológica de Pereira en todos los programas académicos</p>	<p>Apoyo socioeconómico a estudiantes en estado de vulnerabilidad.(PAE- Deserción – comunidad vulnerable)</p> <p>. Difundir a la comunidad universitaria los principios de la Responsabilidad Social.</p> <p>. Acompañamiento a procesos con bienestar universitario.</p> <p>. Apoyo a estudiantes en estado de vulnerabilidad con proyectos de emprendimiento.</p> <p>. Promoción condiciones de excepción (desplazados, reinseridos, indígenas, negritudes.)</p>	<p>Proyecto PAE con la Gobernación de San Andrés.</p> <p>Con la gobernación de San Andrés y Providencia se tiene establecido el Programa de Acompañamiento Educativo PAE. Incluye un proyecto de viviendas donde habitan los jóvenes y es acompañado constantemente por parte del capellán. Actualmente son 45 los estudiantes quienes habitan en 7 casas, los que se benefician del Programa de Acompañamiento Educativo PAE, 31 de ellos de San Andrés y Providencia y 14 provenientes de Nuquí-Chocó, quienes reciben formación universitaria especialmente en Licenciatura en español y Literatura y Licenciatura en Etnoeducación y Desarrollo Comunitario.¹¹¹</p> <p>La Institución recibe una donación de la empresa Audifarma, para financiar el transporte de 200 estudiantes de estrato 1 y 2, desde sus hogares hasta la universidad. La donación, gestionada por la oficina de Responsabilidad Social de la universidad, hace parte de una estrategia que inició en junio de 2007, la cual estaba enfocada a disminuir la deserción estudiantil y a beneficiar a los estudiantes con dificultades económicas a través de donaciones empresariales. En el año 2008, la empresa Recaudos Integrados S.A., donó a la Universidad 12.500 tarjetas inteligentes, que son compatibles con el sistema de transporte de Megabús y que podrán ser usadas por la Universidad como camé de identificación.</p> <p>Apoyo al Municipio del Choco: La universidad Tecnológica de Pereira, unilateralmente apoya acerca de 18 estudiantes provenientes de este Municipio, dentro del Programa con zonas vulnerables y apartadas del país.</p> <p>1. Fundación SONRIE: Es una entidad sin ánimo de lucro del sector salud, la cual atiende personas de bajos recursos con labio leporino y paladar hendido para su rehabilitación. Actualmente se está realizando un proceso de integración con algunos pacientes de la fundación para que ingresen a la educación superior a través del Programa de acompañamiento Educativo.</p>	<p>Las cuatro áreas que rigen la oficina de Responsabilidad social y que están alineadas con el plan de desarrollo institucional al 2019 que ha formulado la universidad son:</p> <p>BIENESTAR INSTITUCIONAL: Objetivo: Propender por la disminución de de la deserción modulo socioeconómico.</p> <p>COBERTURA: Objetivo: Disminuir la exclusión social en la educación superior</p> <p>ALIANZAS ESTRATÉGICAS: Objetivo: Gestión de recursos para fortalecimiento económico de proyectos</p> <p>RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA: Objetivo: Consolidación de responsabilidad social en la UTP.</p>

Fuente: Información extraída de la presentación general de la oficina de Responsabilidad Social <http://www.utp.edu.co/responsabilidadsocial/index.php?dat=1>. VINASCO, Franco Mateo y FUENTES, Chica Yudis Liliana. Impacto de las acciones de mejoramiento sobre la responsabilidad social y la reducción de la deserción estudiantil en la Universidad Tecnológica de Pereira.2008.

Continúa en la siguiente página...

¹⁰⁹ Tomado de la página central de la oficina de Responsabilidad social <http://www.utp.edu.co/responsabilidadsocial/index.php?dat=1>, Marzo 5 de 2008

¹¹⁰ Responsabilidad Social Universitaria, <http://www.utp.edu.co/responsabilidadsocial/index.php?dat=1>, , Marzo 5 de 2008

MISION	VISION	OBJETIVOS DE LA DEPENDENCIA CON EL BIENESTAR: ¹¹²	ACCIONES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL	AREAS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
			<p>ACOMPAÑAMIENTO A BIENESTAR UNIVERSITARIO EN EL APOYO SOCIOECONOMICO PARA LA PERMANENCIA DE ESTUDIANTES</p> <p><u>Planes tácticos:</u> Analizar coordinadamente la información que manejan las dependencias involucradas (Bienestar Universitario, Equipo antideserción, Oficina de Planeación)</p> <p>Fortalecer los programas existentes</p> <p>Diseñar nuevas estrategias de intervención según las necesidades detectadas.</p> <p>FOMENTO DE LA AUTONOMIA ECONÓMICA DEL ESTUDIANTE. PRECOOPERATIVA</p> <p><u>Planes tácticos:</u> Acompañar y fortalecer las estrategias que se están aplicando al MODELO PRODUCTIVA UTP</p> <p>Apoyar el desarrollo de nuevas ideas de negocio.</p> <p>El objetivo esencial es apoyar de manera básica para que los estudiantes de bajos recursos no tengan que abandonar sus estudios por problemas económicos. A su vez la visión es convertirse en cooperativa, ampliar la cobertura en cuanto a número de asociados y número de proyectos, y aumentar la participación dentro y fuera de la Universidad Tecnológica de Pereira.</p> <p>Los estatutos de la cooperativa están diseñados de tal manera que el objetivo social se cumpla solo para estudiantes de pregrado, es decir el estudiante que tenga dificultades entra a la Pre cooperativa y ya cuando este estudiante se gradué pierde la calidad de asociado y es en este momento cuando la Pre cooperativa ha cumplido su misión que es no permitir que los estudiantes deserten por causas económicas.</p> <p>Dentro de la universidad se tiene el FAVI Cooperativa para profesores y trabajadores de la Universidad Tecnológica de Pereira.</p>	

FUENTE: Responsabilidad Social Universitaria. Universidad Tecnológica de Pereira. VINASCO, Franco Mateo y FUENTES, Chica Yudis Liliana. Impacto de las acciones de mejoramiento sobre la responsabilidad social y la reducción de la deserción estudiantil en la Universidad Tecnológica de Pereira.2008.

DISEÑO: María Mónica Arango Z.- Magda Milena Ocampo P. Investigadoras

¹¹² Tomado de la página central de la oficina de Responsabilidad social <http://www.utp.edu.co/responsabilidadsocial/index.php?dat=1>, Marzo 5 de 2008

3.2.3.1 Análisis del proceso de bienestar institucional enfocado a la responsabilidad social

Para que una dependencia de responsabilidad social universitaria sea exitosa debe tener en cuenta aspectos tales como la proyección social, los proyectos de extensión universitaria, y los proyectos productivos en el ámbito empresarial; estos unidos a los campos de formación estudiantil y producción de conocimientos.¹¹³, que van más allá de las alianzas que interinstitucionalmente se puedan desarrollar en el plano empresarial para la deducción de impuestos¹¹⁴. Ésta debe ser el motor que empuje el desarrollo de una región como se evidencia en el departamento de Risaralda ya que los municipios que lo conforman y de donde provienen muchos de los estudiantes de la universidad, han disminuido significativamente su población.

La proyección social hace referencia, desde un punto de vista externo, a la multiplicidad y extensión de los ámbitos en que se despliega el quehacer de la institución, y su sentido puede ampliarse para aludir al ámbito geográfico sobre el cual ejerce influencia y a los grupos sociales sobre los cuales extiende su acción, entre otros aspectos,¹¹⁵ a través del proyecto PAE. El bienestar en la comunidad se debe ver reflejado en las decisiones que se toman lo que implicaría que en los municipios no sólo una exista una opción para un grupo de estudiantes heterogéneo, generando programas educativos que partan de las necesidades económicas y sociales de éstos.

En atención a lo anterior se requiere que las instituciones de Educación Superior inicien un proceso de cambio institucional para estar en sintonía con los cambios que han originado esta nueva época¹¹⁶ y las necesidades propias de la misma especialmente en las poblaciones más vulnerables y desamparadas.

La responsabilidad universitaria también debe generar bienestar en el entorno externo cercano al campus universitario; debe intervenir el fenómeno de deterioro de los alrededores del mismo; es evidente el impacto que la institución tiene en los barrios aledaños como cambia el comercio, los estilos de vida de la comunidad vecina y afecta de manera significativa la seguridad social del entorno geográfico. Además se evidencia en la historia local el crecimiento de restaurantes populares, bares, negocios relacionados con el suministro de apoyo académico y tecnológico para los estudiantes.

¹¹³ Universidad Tecnológica de Pereira - Responsabilidad Social – presentación general, Quienes somos, <http://www.utp.edu.co/responsabilidadsocial/index.php?dat=1>, 19 de enero de 2008.

¹¹⁴ Estatuto Tributario de Colombia , Artículo 158

¹¹⁵ Estatuto Tributario de Colombia , Artículo 158

¹¹⁶ La Responsabilidad social universitaria como estrategia para la vinculación con su entorno social Temática: La Universidad en la sociedad del Conocimiento. Área: Universidad - Responsabilidad Social <http://209.85.165.104/search?q=cache:WWS5cd6prZcJ:ihm.ccadet.unam.mx/virtualeduca2007/pdf/34CMD.pdf+marco+filos%C3%B3fico+responsabilidad+social+universitaria&hl=es&ct=clnk&cd=3&gl=co>

La responsabilidad social universitaria juega un papel importante en este tema porque debe intervenir de manera directa para evitar que el entorno cercano atraiga más a los estudiantes que la misma universidad; y esto se logra brindando en el mismo campus los espacios adecuados y la variedad de servicios que la población requiere, como cafeterías, centros de música, fruterías entre otras más.

Generar un proceso de voluntariado social es indispensable, en otras oportunidades la Universidad Tecnológica de Pereira vivenció este tipo de procesos. Se registra la influencia que los estudiantes tenían sobre las comunidades menos favorecidas y en los años 90 se vivió una etapa de voluntario universitario con la ONG'D Española Solidarios para el Desarrollo (ley 720 del 2001 del MEN para desarrollar la solidaridad y el servicio social).

Desde la dependencia de responsabilidad social se ha venido participando en el bienestar institucional con la Precooperativa de trabajo asociado que en este momento tiene activas las siguientes unidades de negocio:

- Punto de fotocopiado el galpón
- Punto de café al paso El Caturro
- Lavado de autos ecológico.

Como responsabilidad social de los estudiantes beneficiados del proyecto de acompañamiento estudiantil PAE ha surgido el proyecto Ríos de Agua Pura.

La manera estratégica de hacer responsabilidad social está relacionada con el papel que juegan las instituciones de educación superior en la transformación social de la comunidad a través de cátedras, seminarios y conferencias sobre el desarrollo humano y los fenómenos que acontecen en el mundo. En este tema la oficina de responsabilidad social ha venido interviniendo en el ámbito universitario de la región con diferentes programas que no sólo buscan una sensibilización de la población sino también la generación de espacios de discusión y análisis de la problemática.

Actualmente en la ciudad de Pereira se viene presentando una propuesta ciudadana para concientizar y educar a la población local en el actuar de acuerdo con las normas de sana convivencia, no se puede olvidar que el desarrollo humano interviene la cultura de manera muy directa en la transformación no sólo de imaginarios sino también en el actuar y en la toma de decisiones; por ende si se busca ser responsables éticamente y de manera ciudadana, la legalidad como cultura, debe jugar un papel importante en el quehacer universitario en busca de calidad; como para generar esa transformación es indispensable iniciar por la institución generando ambientes de sana convivencia y de buen clima organizacional evidenciado a través de buenas relaciones entre los diferentes actores.

Con relación a la acreditación institucional la dependencia de Responsabilidad Social Universitaria busca que cada proyecto cumpla con los más altos requisitos de calidad exigidos por el CNA, posicionando la buena imagen que se tiene de la Universidad Tecnológica de Pereira en la región.

La responsabilidad debe convertirse en una cultura que se debe ver reflejada en el funcionamiento organizacional en general, donde se trascienda la concepción de cooperación por solidaridad, pues como afirma el doctor Fajardo¹¹⁷ “La solidaridad es hacer propias las miseras y necesidades ajenas”, no para simplemente compartirlas, sino para entre todos entenderlas y cambiarlas por un verdadero progreso social.

En el análisis del presente estudio se evidencia que la dependencia de Responsabilidad Social de la Universidad Tecnológica de Pereira lidera varios ejes de trabajo, para el caso específico únicamente se tendrán en cuenta aquellos proyectos que están íntimamente relacionados con el bienestar institucional desde la perspectiva del desarrollo humano y organizacional.

3.2.4 Deserción

La dependencia de Deserción es un ente asesor de la Rectoría de la Universidad Tecnológica de Pereira en el que operan un grupo de investigación de la Facultad de Ingeniería Industrial; dentro del grupo se cuenta con la colaboración de docentes y personas de diferentes disciplinas provenientes desde la facultad de educación hasta del departamento de matemáticas.”¹¹⁸

Antecedentes: La Universidad Tecnológica de Pereira no fue ajena al creciente problemática que se venía desarrollando en la comunidad universitaria del país, frente al aumento acelerado del porcentaje de deserción universitario (el punto máximo de deserción se presentó en un 15%). El estudio inicial sobre la problemática fue un análisis por facultad y por programas de pregrado de la universidad, realizado entre el 2000 y 2004, entre los instrumentos utilizados en el estudio se aplicaron técnicas como las siguientes:

- “Metodología de Matriz de Marco Lógico. Para explorar cualitativamente la percepción intrauniversitaria sobre el fenómeno de la deserción.

¹¹⁷ Profesor actualmente Jubilado Universidad Complutense de Madrid, España, Facultad de Ciencias de la Información. Fundador ONGD Solidarios para el Desarrollo.

¹¹⁸ Fuente: Entrevista en Profundidad Abierta a la Estadística Patricia Carvajal, encargada de la Gerencia estratégica contra la deserción en la UTP.

- Análisis Exploratorio de Datos y Análisis de Correspondencias: Para establecer las causas de deserción a partir de la entrevista con el actor principal de la deserción, el estudiante”¹¹⁹.

Las variables identificadas fueron:

- “Por parte de los estudiantes: problemas económicos para mantenerse en el sistema (matrícula, transporte, alimentación, libros, etc.), deficiencia académica antes y después de ingresar a la universidad; en plena adolescencia y por tanto con insuficiente madurez para desenvolverse en el complejo ambiente universitario; desorientación vocacional; deficiencias en las habilidades comunicativas sobre todo el lectura y escritura, incapacidad para entender textos científicos y construir el Discurso argumentado de su disciplina; deficientes bases matemáticas.
- Por parte del sistema de educación: desarticulación de las IES con los otros niveles escolares para lograr el propósito de formar, desde la primaria un estudiante con visión de universitario. Además, dentro de las IES los docentes, procesos pedagógicos y reglamentos no se ajustan a las características y requerimientos del nuevo tipo de estudiante universitario que ha devenido como resultado de un proceso de masificación de la educación y de un nuevo tipo de sociedad. Las IES no están preparadas para la formación del nuevo adolescente universitario, lo cual genera dificultad en su integración al ambiente intelectual y contribuye al abandono temprano de sus estudios. Aunado a lo anterior los esfuerzos que se hacen desde las instituciones carecen de centralidad, son hechos aislados que no articulan la globalidad del fenómeno. Tampoco hay mecanismos de seguimiento y medición de los impactos de las acciones desplegadas.
- Por parte del entorno: No se dan suficientes acciones Interinstitucionales con otros niveles de la institucionalidad pública que tienen incidencia sobre algunas variables que afectan la deserción; como por ejemplo con el sistema nacional de salud, el sistema financiero, y los niveles territoriales”¹²⁰

En el Bienestar Institucional se evalúan todos los estamentos y áreas encargadas de mejorar la calidad de vida que se les brinda a los estudiantes dentro de cualquier institución de educación superior siendo necesario el complemento del proyecto de deserción, cuyo objetivo es permitir que los estudiantes logren un mejoramiento de la calidad de vida a través de un proceso de formación que evite desertar del ciclo educativo superior (pregrado) y esto es posible en la medida que

¹¹⁹ Deserción causas y soluciones, planea.utp.edu. gov.co, marzo 15 de 2008. Anexo D

¹²⁰ Deserción causas y soluciones, planea.utp.edu. gov.co, marzo 15 de 2008. Anexo D

se le brinde al estudiante el bienestar mínimo dentro del desarrollo de la formación académica y la garantía de poder satisfacer las necesidades básicas expresadas desde la teoría del desarrollo a escala humana (necesidades de orden inferior), que le permitirán tener las oportunidades para el logro de un buen desarrollo en la formación profesional.

Las acciones de la dependencia de Deserción y su relación con el bienestar son:

Cuadro 6. Deserción Estudiantil

MISION	OFICINAS RELACIONADAS CON EL PROYECTO DE DESERCIÓN	OBJETIVOS DE LA DEPENDENCIA CON EL BIENESTAR	ACCIONES QUE REALIZA LA OFICINA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EN TORNO AL BIENESTAR Y EL DESARROLLO HUMANO.	OBSERVACIONES: LOS PROYECTOS TRANSVERSALES
El Proyecto para Disminuir la Deserción de la oficina de deserción, tiene como teoría que la mejor forma de ayudar a los individuos dentro sus estudios universitarios es realizando un acompañamiento	El proyecto para disminuir la deserción cuenta con cuatro oficinas, en las instalaciones de la Universidad Tecnológica de Pereira dentro de las cuales encontramos: >Universidad saludable, ubicada en el edificio de Bienestar Universitario.	El objetivo principal que se desea abordar desde la Oficina de deserción fue “propender por el mejoramiento académico de los estudiantes, por medio de cursos de calidad que cumplan con las expectativas de los estudiantes al igual que el acompañamiento constante en el desarrollo de la carrera” ¹²¹ ,	<i>Proyecto: Mas Calidad y Acompañamiento= Menos Deserción</i> El objetivo principal del proyecto emprendido es el de “disminuir los porcentajes de deserción manteniendo la calidad” ¹²² , con esto lo que se busca es guiar al estudiante a escoger una carrera de acuerdo a sus capacidades y gustos, de tal forma que cuando ingrese a la Universidad se sienta bien en el desarrollo de sus estudios, en cuanto a la parte de la salud recordemos que la universidad cuenta con Bienestar Universitario área desde la cual se coordinan todas las actividades para fomentar una buena salud dentro de la comunidad, y en cuanto a la parte económica el Proyecto para mitigar la deserción busca la vinculación de áreas de la Universidad y estamentos privados lo cuales provean de ayudas a los individuos con riesgo de abandonar sus estudios por problemas económicos >Modulo de Universidad Saludable, encargado de todos los casos relacionados con salud física en los estudiantes detectados con riesgo de desertar de la Universidad por estas causas, dentro de este modulo se encuentran varios proyectos que buscan mejorar la calidad de vida de los estudiantes dentro del plantel, a través de mejores condiciones de salud que eviten la deserción por parte del estudiante. Modulo de Rendimiento académico, es el encargado del acompañamiento de los estudiantes con riesgo de deserción a través del desarrollo de su vida universitaria, este acompañamiento lo logra por medio de una estrategia denominada Tutorías, las cuales le brindan herramientas a los estudiantes para que mejoren su nivel académico dentro del plantel y así disminuir en el estudiante ese deseo de abandonar sus estudios. Recursos Económicos el cual tiene como objetivo conseguir los recursos monetarios necesarios para colaborar con los estudiantes que presentan problemas económicos	<u>Promoción y prevención en salud</u> Este proyecto emplea para su ejecución el Sistema Integrado de Salud (para de las personas que tiene derecho a este), también se promocionan diferentes maneras de prevenir enfermedades por medio de chequeos médicos, estos programas se realizan a través de la dependencia de Bienestar universitario (B.U). A los estudiantes de primer semestre se les orienta frente a los servicios ofrecidos relacionados con salud, con esto se busca que el estudiante conozca el funcionamiento del área de salud de la universidad desde el momento que ingresa a la universidad. <u>Atención en salud.</u> Se cuenta dentro de la universidad con un equipo para medicina general (medico-odontólogo) en la actualidad se prestan 14 horas de servicio médico y 8 horas de servicio odontológico diarias y más de 40 horas semanales de servicio de psicología, este servicio es prestado dentro del plantel en colaboración con el área de Salud integral, que hace parte de Bienestar Universitario. Los servicios odontológicos prestados son muy básicos, no se realizan procedimientos estéticos, ni ortodoncia, ni tratamientos de conducto. La atención en salud prestada a la comunidad estudiantil de la Universidad Tecnológica de Pereira está dirigida especialmente a aquellas personas que no pertenecen a una Entidad Promotora de Salud (EPS),

Fuente: Mas Calidad y Acompañamiento= Menos Deserción, Gerencia Estratégica para Disminuir la Deserción en la Universidad Tecnológica de Pereira, octubre 25 de 2007.

Diseño: María Mónica Arango Zapata – Magda Milena Ocampo Puerta (investigadoras).

Continúa en la siguiente página.....

¹²¹ Deserción causas y soluciones, planea.utp.edu. gov.co, marzo 15 de 2008.

¹²² Proyecto: gerencia estratégica para disminuir deserción,

<http://www.utp.edu.co/comutp/archivos/documentos/16176GerenciaCEstrategicaCDisminucionCdeCiaCDesercion.pdf> , marzo 20 de 2008.

MISION	OFICINAS RELACIONADAS CON EL PROYECTO DE DESERCIÓN	OBJETIVOS DE LA DEPENDENCIA CON EL BIENESTAR	ACCIONES QUE REALIZA LA OFICINA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EN TORNO AL BIENESTAR Y EL DESARROLLO HUMANO.	OBSERVACIONES: LOS PROYECTOS TRANSVERSALES
	<p>>Observatorio académico, ubicada en el cuarto piso del edificio de la Facultad de Ingeniería Industrial.</p> <p>>Oficina de acompañamiento Académico, la cual se encuentra en el Bloque L.</p> <p>>Gerencia estratégica para disminuir la deserción, con ubicación en el cuarto piso de la Facultad de Ingeniería Industrial</p>	<p>Para lograrlo se han implementando la estrategia de crear unos tutores los cuales brinden acompañamiento a los estudiantes duran todo el proceso de estudio, para así detectar prospectos de personas que puedan ser desertores, además con la ayuda de los tutores se está brindando una educación con mayor calidad.</p>	<p>La estrategia por medio de la cual se consiguen los recursos es el Plan Padrino que consiste en donaciones que hacen las empresas a la universidad, ya en dinero o bienes materiales, con el fin de colaborar con una noble causa y por este gesto las empresas reciben una disminución en los pagos tributarios que deben realizar al Gobierno.</p> <p>Con el fin de unir toda la información de los diferentes módulos se creó el espacio <i>Observatorio Académico</i>, en el cual se une toda la información relacionada con los otros Módulos que componen el proyecto para disminuir la deserción, dentro de esta oficina se cruza toda la información recogida de los estudiantes, con información que ya se tenía en las diferentes bases de datos de la Universidad que incluye datos de promedios de cada semestre de estudio, datos generales, puntaje ICFES, entre otros; con esta información los estadísticos realizan todos los cruces posibles para identificar las variables que afectan la problemática de Deserción en la Universidad Tecnológica de Pereira.</p> <p>En la mayoría de los casos estos proyectos no lograron el impacto que se quería por lo que se pensó se podían combinar con otros de tal forma que fueran mucho más contundentes, por esta razón se llegó a los proyectos que se están trabajando en la actualidad en el área de Universidad saludable, empleando un grupo interdisciplinario para su planeación y ejecución, donde colaboran facultades como Ciencias de la Salud y dependencias directas como Bienestar Universitario, e igualmente empleando para su ejecución personal de monitorias y de servicio obligatorio médico:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promoción y prevención en salud. • Atención en salud. • Investigación en salud integral. • Educación en salud • Familias comprometidas con la educación de sus hijos. <p>Los recursos económicos han estado presentes en la universidad y son manejados por Bienestar Universitario, el modulo económico articula las actividades de Bienestar con el objetivo que es evitar que los estudiantes abandonen sus carreras de pregrado por causas económicas, por lo tanto con los recursos del Plan Padrino el modulo puede darle prioridad a los casos que lo requieran o aquellos que no eran atendidos por B.U por estar ocupados todos los recursos disponibles, de tal forma que no ocurrirá la deserción¹²³.</p>	<p>pero también en caso de que un estudiante que tiene EPS necesite de los servicios médicos ofrecidos por la institución puede hacer uso de ellos, además el área de Salud integral es la encargada de la atención de emergencias y los primeros auxilios.</p> <p>Para los estudiantes que no tienen EPS si se tiene todo un plan de salud en cual los estudiantes pueden hacer uso de los diferentes servicios.</p> <p><u>Recursos Económicos:</u> Con el fin de evitar la deserción de los estudiantes de pregrado de la Universidad Tecnológica de Pereira por causas económicas se han diseñado algunas estrategias desde el modulo de Recursos Económicos del Proyecto para Disminuir la Deserción en la UTP con acciones transversales a otras dependencias del Bienestar como lo son Bienestar Universitario y la Oficina de Responsabilidad Social.</p> <p><u>Precooperativa multiactiva de estudiantes.</u> Se crea con el fin de brindarles una posibilidad de ingresos a los estudiantes que lo necesiten, su primer resultado que es la Precooperativa de Estudiantes Productiva UTP.</p>

Fuente: Mas Calidad y Acompañamiento= Menos Deserción, Gerencia Estratégica para Disminuir la Deserción en la Universidad Tecnológica de Pereira, octubre 25 de 2007.

Diseño: María Mónica Arango Zapata – Magda Milena Ocampo Puerta (investigadoras).

Continúa en la siguiente página.....

¹²³ **Fuente:** Entrevista en Profundidad Abierta realizada a la Trabajadora Social María Fanny Patiño, Encargada del Modulo de Recursos Económicos del Proyecto Mas Calidad y Acompañamiento = Menos Deserción.

MISION	OFICINAS RELACIONADAS CON EL PROYECTO DE DESERCIÓN	OBJETIVOS DE LA DEPENDENCIA CON EL BIENESTAR	ACCIONES QUE REALIZA LA OFICINA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EN TORNO AL BIENESTAR Y EL DESARROLLO HUMANO.	OBSERVACIONES: LOS PROYECTOS TRANSVERSALES
			<p>Para el proyecto de Disminución de la Deserción y para la oficina de Responsabilidad Social, se ha dispuesto la infraestructura necesaria para el buen funcionamiento de las actividades programadas, el Proyecto Mas Calidad y Acompañamiento = Menos Deserción posee cuatro oficinas en diferentes dependencias, desde las cuales se manejan los módulos del proyecto, en cuanto a personal el proyecto posee una cantidad de profesionales considerables entre los que se encuentran Psicólogos, Ingenieros, Estadistas, Médicos y algunos monitores</p> <p>En cuanto a los recursos monetarios provistos para el manejo del proyecto se encuentra que las diferentes ayudas dadas a los estudiantes se hacen a través de los dineros recaudados por el Plan Padrino manejado por la Oficina de Responsabilidad Social, el proyecto fue escogido por el Ministerio Nacional de Educación (MEN) como una de las experiencias exitosas para la disminución de la Deserción en IES, que ha previsto el apoyo y fortalecimiento de proyectos y estrategias que se desarrollan de manera efectiva en el país para disminuir la deserción estudiantil en educación superior, como una estrategia que reducir la deserción estudiantil, medida por cohortes, al 40% en el 2010 y al 25% en el 2019¹²⁴ por el esfuerzo y éxito al proyecto se le entregó una ayuda de \$200'000.000.00 la cual "es destinada en su totalidad para acompañamiento, esta es una estrategia que para deserción es vital en estos momentos, porque los profesionales se han dado cuenta que en la mayoría de los casos la deserción no se da por causas económicas, sino que el modulo Académico es el que presenta mayores casos de deserción, es por esto, que la estrategia es apoyar las tareas que se desarrollan desde este modulo que consisten en acompañar a los estudiantes a través de las tutorías, porque se ha notado que el desarrollo académico está afectando el buen desempeño de los estudiantes dentro de la Universidad"¹²⁵, por lo tanto el proyecto está volcando la mayoría de los esfuerzos al buen funcionamiento del Sistema Institucional de Tutorías en la Universidad Tecnológica de Pereira, con el fin de disminuir la deserción y mejorar la calidad de educación que se está ofreciendo en el plantel.</p>	<p>El apoyo dado para su funcionamiento por parte del modulo de Recursos Económicos a consistido más que todo en capacitaciones y la consecución de algunos dineros por parte de la oficina de Responsabilidad Social los cuales son entregados a Bienestar Universitario para su administración</p> <p><u>Crédito para estudiantes:</u> Este proyecto consiste en conseguir créditos para que los estudiantes puedan finalizar sus estudios universitarios; para lograr esto se busca contactar instituciones financieras y ayudar a agilizar los préstamos, en especial a aquellas personas que son casos prioritarios dentro de la Universidad Tecnológica de Pereira.</p> <p><u>Acompañamiento económico para estudiantes:</u> En este proyecto se unen la oficina de Responsabilidad Social y el Proyecto para Disminuir la Deserción en cuanto al tema económico, a través de este se invierten los dineros recaudados, con el fin de colaborarles a los estudiantes con riesgo de desertar que no son cubiertos por Bienestar Universitario.</p> <p>El apoyo que se brinda a los estudiantes no es gratuito, ya que los ellos deben retribuirle de alguna manera a la Universidad la ayuda recibida, de esta forma el estudiante se concientiza del esfuerzo que representa obtener un beneficio, "Existencia de fondos para becas, préstamos y estímulos.</p>

Fuente: Mas Calidad y Acompañamiento= Menos Deserción, Gerencia Estratégica para Disminuir la Deserción en la Universidad Tecnológica de Pereira, octubre 25 de 2007.

Diseño: María Mónica Arango Zapata – Magda Milena Ocampo Puerta (investigadoras).

¹²⁴ Proyectos institucionales para disminuir la deserción en la Educación Superior 9 de noviembre, <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-133057.html>, julio 23 de 2008.

¹²⁵ **Fuente:** Entrevista en Profundidad Abierta realizada a la Trabajadora Social María Fanny Patiño, Encargada del Modulo de Recursos Económicos del Proyecto Mas Calidad y Acompañamiento = Menos Deserción.

3.2.4.1 Análisis del proceso de bienestar institucional enfocado a disminuir la deserción

Con el fin de mejorar el Bienestar de los estudiantes dentro de la Institución se aplican por parte del programa de deserción las siguientes estrategias:

- Estrategias de divulgación de los servicios de Bienestar Universitario, a pesar de que el proyecto no está liderado por este, en su desarrollo se utilizan muchos de los servicios ofrecidos por esta área con el fin de impedir que se presente la deserción de estudiantes de pregrado de la Institución, para las actividades realizadas en el Proyecto más Calidad y Acompañamiento = Menos Deserción “se han utilizado todos los medios de divulgación usados por la universidad (emisora, programas de televisión e internet), pero también se usan mecanismos de comunicación voz a voz, acercamiento a las diferentes personas y presencia en los eventos importantes programados por la universidad como asambleas, consejos académicos y la semana de inducción para alumnos de primer semestre en donde la oficina de Deserción es uno de los más importantes organizadores”¹²⁶, en donde se le da la información sobre cómo funciona el proyecto y el tipo de acompañamiento al cual podrían tener acceso.
- Asignación de presupuesto adecuado para el desarrollo de las actividades de Bienestar, como en algunas ocasiones el presupuesto designado no alcanza a cubrir a todas las necesidades, se requiere buscar nuevas de ayudas que permitan el logro de los objetivos, por ello el proyecto para disminuir la Deserción y la oficina de Responsabilidad Social de la Universidad Tecnológica de Pereira crearon la figura Plan Padrino con la cual se recogen fondos para el manejo del Módulo de Recursos Económicos del proyecto Mas Calidad y Acompañamiento = Menos Deserción.
- La evaluación de los servicios ofrecidos, se da a través del uso que los estudiantes le están dando a los servicios ofrecidos por el proyecto y en la disminución del porcentaje de deserción en la Universidad Tecnológica de Pereira, con esta información se puede realizar la retroalimentación de los procesos que se han venido implementando y se pueden generar mejoras que sean adecuadas para el avance del proyecto. Sin embargo esta evaluación es de tipo cuantitativo y requiere de un proceso interdisciplinario que garantice entrar en el plano cualitativo también.
- Es importante resaltar que por medio de las actividades de las dependencias se está previniendo la deserción.

¹²⁶ Fuente: Entrevista en Profundidad Abierta realizada a la Estadística Patricia Carvajal, encargada de la Gerencia estratégica contra la deserción en la Universidad Tecnológica de Pereira.

Dentro del proyecto se tiene estrategias de acompañamiento a través de tutores en la parte académica, en la parte económica se dan diferentes tipos de colaboraciones (transporte, matrícula, alimentación) las cuales le permiten al estudiante continuar con sus estudios, para el apoyo en la parte psicológica se cuenta con un buen número de profesionales los cuales dan la orientación necesaria a los estudiantes que lo requieran; la parte de la salud es atendida más que todo por Bienestar Universitario pero dentro del proyecto para disminuir la deserción se tiene un Módulo de Universidad Saludable, el cual trabaja de manera mancomunada con los servicios ofrecidos en Bienestar Universitario, con el fin de mejorarlos y designar cual será el mejor para un estudiante que presente riesgo de deserción por causas relacionadas con la salud.

El disminuir los índices de deserción con programas y proyectos que aumenten el Bienestar Institucional es muy importante para el mejoramiento de la calidad educativa de los procesos universitarios y para garantizar una renovación de la acreditación institucional, por parte del CNA, en los próximos años.

Las actividades y estrategias en las cuales se basan el proyecto de deserción y la oficina de responsabilidad social, buscan en últimas un mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad universitaria, especialmente la estudiantil, a su vez se encuentran enfocadas en brindar las condiciones mínimas para la satisfacción de las necesidades básicas y axiológicas de orden inferior (necesidades de subsistencia) ¹²⁷

No queda muy claro como a través de estos procesos se puede lograr entregar a la sociedad profesionales con capacidades intelectuales y morales adecuadas que permitan la solución de los problemas que se presenten en la comunidad, pues es necesario entrar a generar una discusión entre lo académico y las competencias básicas que deben poseer los profesionales de la UTP, para garantizar el mejoramiento de calidad de vida y la comunidad local y regional, que en últimas debe de ser un principio de la responsabilidad social universitaria, y que esta relacionado con el cumplimiento del objetivo primordial de toda institución de Educación Superior “entregar profesionales con cualidades y capacidades para la mejora de la calidad de vida de la comunidad”.

La característica 22 Clima Institucional considerada por el CNA nos habla de que “la institución ha definido políticas claras de Bienestar Institucional orientadas al mantenimiento de un adecuado clima institucional que favorece el crecimiento personal y de grupo y propicia la conformación de una comunidad académica; estas políticas orientan la prestación de los servicios de bienestar

¹²⁷ Teoría del desarrollo humano a escala. Marco referencial

correspondientes”¹²⁸, el proyecto para disminuir la deserción lo que busca es esto, generar dentro de la Institución un ambiente que permita el crecimiento de cada uno de los estudiantes, brindándoles un apoyo o acompañamiento desde primer semestre que les permita desarrollarse como profesionales de manera optima, dándoles soporte académico, de salud, psicológico o económico según lo requiera el individuo. Sin embargo en este proceso de acompañamiento es necesario entrar a generar unas estrategias más adecuadas de evaluación al interior de las clases, pues no se puede desconocer el papel que estas juegan en el momento de la toma de decisiones por parte de los estudiantes. Además no se ha entrado a evaluar la deserción en otros niveles universitarios; y si tenemos en cuenta las exigencias actuales en el campo laboral y de acuerdo con las proyecciones demográficas para el país se presentará a futuro un aumento de la población universitaria tanto de pregrado como de postgrado; y es importante empezar a generar propuestas para que esa población no solamente llegue, sino que también se le garantice una educación con calidad, para que no deserte. Gran parte de este clima institucional se genera en las relaciones y en el asumir y apropiarse de la filosofía institucional por parte de todos los integrantes de la comunidad universitaria, incluyendo los trabajadores, administrativos, profesores en todas sus modalidades y las empresas que de una y otra forma intervienen en el proceso de responsabilidad universitaria.

El proyecto para disminuir la deserción está diseñado para cumplir con muchos conceptos tenidos en cuenta en el Plan de Desarrollo Institucional en lo concerniente al proceso Bienestar Institucional, como lo son:

- Adaptación a la vida universitaria.
- Acompañamiento integral para la permanencia.
- Inversión social con equidad, para quien más lo necesite.
- Mejoramiento de las interacciones sociales de la comunidad, vinculación de todos en cuanto a la problemática de la deserción.
- Formación psicológica y acompañamiento académico para los estudiantes con riesgo de desertar.

3.2.5 Asociación de Egresados

La Asociación de Nacional de Egresados de la Universidad Tecnológica de Pereira, nació en 1968 con un grupo de egresados que buscaban fortalecer los vínculos entre la universidad y los profesionales que salían de ella.

A través de los diferentes años de existencia se han creado dos capítulos; el primero es el capítulo Risaralda y el segundo el capítulo Bogotá; ha contado con la



¹²⁸ Factores en la evaluación de la calidad Institucional, http://www.cna.gov.co/cont/acr_alt_cal/index.htm, junio 29 de 2008. Anexo G

partición en eventos de más de 6000 egresados y actualmente hace parte del bienestar institucional, desde la filosofía planteada por el Plan de Desarrollo Institucional 2007 -2019, en acuerdo con las políticas planteadas desde el CESU para el bienestar.

Su importancia radica no sólo en el seguimiento y evaluación del perfil de los profesionales que la universidad brinda a la sociedad laboral, sino también el vínculo que se crea entre la población egresada y el alma mater; lo que facilita los procesos de mejoramiento a través del conocimiento y la práctica que los egresados le pueden ofrecer a la universidad en una responsabilidad recíproca y de agradecimiento.

En el siguiente cuadro se puede observar la filosofía general de la asociación el funcionamiento de egresados de la Universidad Tecnológica de Pereira.

Cuadro 7. Asociación de Egresados Universidad Tecnológica de Pereira.

MISION	VISION	ACTIVIDADES	OBSERVACIONES Y ANEXOS
<p>La Asociación de Egresados de la Universidad Tecnológica de Pereira es una organización sin ánimo de lucro, de derecho privado, y de beneficio común, que busca fomentar el desarrollo integral de la Comunidad, la Universidad, la Empresa, y los Egresados estrechando entre sus miembros los vínculos de fraternidad emanados por pertenecer a la misma Alma Máter. En busca de su propósito desarrolla actividades tendientes a incrementar el compañerismo, la ayuda mutua y solidaridad, entre el Egresado y la Comunidad Universitaria, todas ellas orientadas a propiciar el desarrollo y buena imagen de la Universidad Tecnológica de Pereira, mediante la prestación de servicios a los Egresados y a la comunidad en general.¹²⁹</p>	 <p>La Asociación de Egresados de la Universidad Tecnológica de Pereira, desea trascender y desarrollar sus proyectos para que sus beneficios lleguen no solamente a sus Egresados, sino a un conglomerado mayor de personas. La asociación Nacional de Egresados de la UTP, desea darse a conocer por su actualización científica en todas las ramas del saber, por la óptima calidad de los servicios que presta, y por el esmerado desarrollo de los proyectos que emprenda o se le encomienden.¹³⁰</p>	<p>PORTAFOLIO DE SERVICIOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> >Red de empleo: empresas a nivel local, regional y nacional hacen solicitudes de personal técnico y profesional a través nuestro. >Descuentos especiales: en diferentes empresas de la región, como almacenes, restaurantes, entre otros. >Información virtual: de interés general se envía continuamente por correo electrónico. >Actividades Académicas: Diplomados, Seminarios. Conferencias, etc. <p>Espacio de integración: entendiendo la variedad de grupos de egresados que existen, se organizan actividades deportivas, charlas, reuniones, etc.</p> <p>RED DE EMPLEO</p> <p>En ella se da participación en los procesos de selección que adelanta las empresas en la región</p> <p>La ASEUTP difunde la información de las ofertas laborales de dos formas: una anunciando el nombre de la empresa que lo ofrece la oferta laboral donde el profesional remite directamente la información al sitio o correo electrónico establecido por la empresa, la otra es manejando la información de la entidad de manera confidencial realizando la asignación de un código a la oferta laboral lo que requiere que el egresado solicite a la Asociación el envío de su hoja de vida vía correo electrónico. Es así como la ASEUTP la remite a más 6000 correos electrónicos de profesionales.</p> <p>Trámites:</p> <ul style="list-style-type: none"> >Matrícula profesional y Registros >Requisitos para la Tarjeta profesional de Ingeniería Mecánica >Requisitos para trámite de Registro Médico. <p>Charlas, Conferencias y Eventos:</p> <p>Para mejorar el vínculo Egresado - Asociación - Universidad, se realiza jueves del Egresado, cada mes, donde presentamos diferentes actividades encaminadas a la actualización de nuestros afiliados en temas de interés general o específico; además de otras actividades de integración.</p>	<p>La primera reunión realizada en la que se conformó la asociación de egresados fue el 18 de julio de 1968, en donde se eligió como presidente al señor: Alvaro Tribín Acosta.</p>  <p>Segunda convención de egresados noviembre 9 al 11 de 1977.</p>

Fuente: Información extraída de la presentación general de la Asociación de Egresados Universidad Tecnológica de Pereira. www.utp.edu.co.

¹²⁹ Extraído de la presentación general de la página de la asociación de egresados, Universidad Tecnológica de Pereira; www.utp.edu.co

3.2.6 Asociación de Madres y Padres de Familia.

Es un organismo sin ánimo de lucro que tiene autonomía propia y su patrimonio es independiente de los fondos universitarios. La finalidad de la asociación es propender por el bienestar de los asociados, de los estudiantes y la comunidad universitaria.

Las actividades realizadas desde la asociación de padres y madres de familias están enfocadas a los ámbitos educativos, recreativos y de apoyo a las actividades institucionales.

La asociación de madres y padres de familia, trabaja con la dependencia de Bienestar Universitario para el desarrollo de sus actividades; además en lo concerniente al proceso de deserción las familias de los jóvenes vinculados a este proceso reciben acompañamiento por parte del mismo.

En el siguiente cuadro se puede observar la filosofía de la asociación de madres y padres de familia.

Cuadro N °8 Asociación de madres y padres de familia la Universidad Tecnológica de Pereira

MISION	VISION	ACTIVIDADES	ANEXOS Y OBSERVACIONES
<p>Las madres y padres de familia de los estudiantes de la Universidad Tecnológica de Pereira, como miembro de la comunidad universitaria de la UTP y comprometidos con el desarrollo y crecimiento integral de nuestros hijos, respetando sus derechos y libertades, asumimos:</p> <p>>Acompañamiento de la familia a la Universidad. >El derecho a la Universidad Pública. El objetivo es defender la Universidad Pública. >Ser gestores de recursos que beneficien a la comunidad. >La educación para toda la vida en dos dimensiones: >Formación a nivel personal: Universidad de padres >Formación a nivel familiar: Escuela de padres.</p>	<p>Institucionalizar la Asociación de Madres y Padres de Familia y acudientes como un estamento de la comunidad universitaria de la UTP mediante la integración activa de madres, padres de familia o acudientes</p>	<p>PORTAFOLIO DE SERVICIOS:</p> <p>>Cursos de computación básica para padres y madres a través del CRIE</p> <p>> Actividades recreativas para madres y padres de familia</p> <p>> Banquete de amor, con los fondos que se recogen se ayuda a los padres y madres que solicitan ayuda para el transporte o fotocopias de sus hijos</p> <p>> Universidad de padres y escuela familiar, a través del portafolio de opciones educativas para los adultos</p> <p>> Acompañamiento de familias en las ocasiones espaciales, como grados de los hijos, decesos, cumpleaños.</p>	<p>El trabajo desarrollado desde la asociación de padres y madres esta distribuido a través de comités de la siguientes manera:</p> <p>Comité de Educación Su objetivo es desarrollar el principio de educación para toda la vida a través de la identificación de las necesidades de formación de los padres y madres; convocar a la comunidad para los programas de formación de adultos, la caracterización de las familias, y realizar la programación de seminarios y talleres de acuerdo a las necesidades detectadas.</p> <p>Comité de Comunicación Su objetivo es propiciar una comunicación permanente entre las madres y padres de familia y otros estamentos de la universidad.</p> <p>Comité de Relaciones Públicas y Comunicación Su objetivo en un primer momento es dar a conocer la existencia de la Asociación en los niveles tanto académico, social, familiar, así como local, nacional e internacional y mantener contacto permanente con los medios de comunicación para apoyar los proyectos.</p> <p>Comité de Apoyo a Bienestar Universitario Su objetivo es contribuir al logro del objetivo de Bienestar Universitario: "dignificar el ser humano, preservar los derechos fundamentales, elevar su calidad de vida y mejorar las condiciones de trabajo, recreación, estudio, investigación y docencia de la Universidad". A través de la colaboración con el desarrollo de las 5 áreas.</p> <p>Comité de Recursos La Asociación de Madres y Padres de Familia de la Universidad Tecnológica de Pereira obtiene sus recursos a través de bienes o rentas que reciba a cualquier título, por actividades contractuales y por transferencias de otras Instituciones públicas o privadas.</p>

Fuente: Extraído de la presentación general de la asociación de madres y padres de familia de la pagina central de la Universidad Tecnológica de Pereira. www.utp.edu.co

3. 2.7 Asociación de Jubilados

Es una asociación de carácter privado y sin ánimo de lucro cuyo propósito es buscar el bienestar de sus asociados y mantener una constante vinculación con la Universidad para el buen desarrollo de la institución y de la comunidad en general. Es una entidad directa del bienestar institucional que en el funcionamiento de muchas de sus actividades cuenta con el apoyo directo de la dependencia de Bienestar Universitario.

La Asociación de Jubilados de la Universidad Tecnológica de Pereira “AJUTEP” se creó el 1 de septiembre de 1.989, mediante reunión con 26 de 37 jubilados siendo presidida por su fundador, el Doctor Hugo Forero Morales, quien expuso los objetivos de la nueva entidad y la importancia de ésta para el Bienestar Laboral, cultural y social de todos los asociados.¹³¹ Surgió de la necesidad de los jubilados de tener alguna asesoría en la parte jurídica. Una vez formada la Asociación, dos estudiantes de la Universidad de Caldas, colaboraron en la formación de los estatutos de la Asociación, haciendo un buen trabajo en el que se establecieron tanto la misión como la visión.

Hoy en día la Universidad procura ayudar a los trabajadores en un programa de estímulo hacia el tránsito gerencial del retiro laboral y ha creado un acompañamiento a través de talleres fundamentales para la preparación a la situación de jubilados, con el fin de no hacer de este cambio una experiencia traumática en la vida del trabajador.

La vinculación a la asociación se hace a través de una inscripción y el aporte mensual de una cuota para el funcionamiento. Actualmente se cuenta con más de 80 jubilados vinculados con la asociación.

Una de las necesidades que solicitan sus integrantes es la oficialización por parte de la universidad del día del jubilado, y el no recibir un trato discriminatorio en algunas dependencias¹³²

¹³¹ Acta de fundación de la asociación de jubilados AJUTED, extraídos de la página de presentación de la asociación de jubilados Universidad Tecnológica de Pereira, www.utp.edu.gov.co.

¹³² Entrevista abierta en profundidad al jubilado Oscar Patiño

Cuadro 9. Asociación de jubilados Universidad Tecnológica de Pereira.

MISION	VISION	ACTIVIDADES	OBSERVACIONES Y ANEXOS
<p>La Asociación de Jubilados de la Universidad Tecnológica de Pereira, comprometida con el desarrollo y crecimiento de la organización y el bienestar de sus asociados asume:</p> <p>>La prestación y mejoramiento de los servicios ofrecidos a los asociados con persistencia, creatividad y optimismo de todos y cada uno de ellos.</p> <p>>Prestar asesoría legal y fomentar la unidad de los asociados propendiendo por su organización y solidaridad.</p> <p>>Prestar apoyo moral, material y económico a los asociados.</p> <p>>Promover y realizar procesos de gestión por medio de la comunicación y negociación constante con diversas instituciones, orientados a promover el desarrollo integral, el bienestar y el mejoramiento de las condiciones de vida de los asociados.</p>	<p>Consolidar y proyectar la Asociación de Jubilados de la Universidad Tecnológica de Pereira a la comunidad en general, mediante el cubrimiento de las demandas y expectativas de los asociados.</p>	<p>PORTAFOLIO DE SERVICIOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asesorar a sus afiliados y representarlos ante las empresas, instituciones, autoridades y la Universidad Tecnológica de Pereira. • Servir de intermediarios entre jubilados asociados e instituciones prestadoras deservicios, cajas de auxilio (accidentes, muerte, calamidad) con el fin de desarrollar programas. • Gestionar ante los poderes legislativos, ejecutivos y autoridades del orden Nacional, Departamental, Municipal y entidades de Previsión, programas que mejoren las condiciones de vida y de asistencia para los asociados. • Realización de convenios con la Universidad Tecnológica de Pereira y otras Instituciones para la prestación de servicios profesionales del personal jubilado. • Apoyo moral, material y económico, por medio de los fondos de la Asociación, cuando ocurran graves calamidades domésticas o en caso de enfermedad, muerte u otras circunstancias aflictivas. • Actividades recreativas, culturales y sociales, con el apoyo de Bienestar Universitario. • Celebración de fechas especiales tales como: cumpleaños, día de la madre, día del jubilado, amor y amistad, entre otros. • Eventos de integración y recreación por parte de la Asociación y otras Asociaciones afines. • Programas de salud a través de la Facultad de Medicina y Bienestar Universitario. • Programas de orientación y capacitación especializada para adultos mayores en pro del desarrollo integral del asociado. • Auxilios para salud según lo estipulado en los Estatutos de la Asociación de Jubilados. • Asesorar a los asociados y jubilados de la Universidad Tecnológica de Pereira, para la obtención de los beneficios prestacionales y asistenciales a que tengan derecho. • Orientación de las peticiones que hagan sus afiliados para el oportuno y eficaz logro de sus prestaciones, tanto sociales como médico-asistenciales y económicas. • Informar oportunamente a sus afiliados sobre el alcance de las disposiciones legales (decretos, ordenanzas, acuerdos, resoluciones, circulares, jurisprudencias, conceptos), y demás disposiciones o comunicaciones que puedan interesarles, referente a sus pensiones. Así mismo, indicarles la forma de hacer efectivos los derechos que en ellas se reconozcan. • Apoyo de la participación de jubilados asociados en competencias de carácter deportivo, seminarios, talleres, programas de capacitación y eventos, previa presentación de la solicitud por escrito, debidamente sustentada para ser estudiada y aprobada por la Junta Directiva. Así mismo deberá presentar constancia e informe de la actividad realizada en representación de la Asociación. 	<p>Comités</p> <p>Para el mejor funcionamiento de la entidad, ésta cuenta con los siguientes comités:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Asistencia Social y Solidaridad. • Comité de Reclamos. • Comité de Relaciones Públicas. • Comité de Capacitación

Fuente: Extraído de la presentación general de la asociación de jubilados de la Universidad Tecnológica de Pereira en su página central. www.utp.edu.co. Entrevista abierta en profundidad del jubilado y miembro del comité de bienestar Oscar Patiño.

3.2.8 Extensión solidaria y cultural

En éste aspecto la información encontrada es muy escasa, prácticamente nula. Básicamente se limita a un link que lleva a algunos eventos y programas que realiza la Universidad Tecnológica de Pereira.

Sin embargo frente a la percepción en lo investigado hasta ahora, se considera que gran parte de la Extensión Solidaria y Cultural se maneja a través del posicionamiento y representación institucional que tiene la Facultad de Bellas Artes, Música; como los grupos culturales y específicos.

También se debe hacer reconocimiento a la participación externa que tiene la población del programa Ciencias del Deporte por su apoyo a los diferentes espacios en función de la salud física. Sin embargo en las fuentes de información secundaria no aparece una recopilación histórica que alimente la investigación en este aspecto.

3.3 DIAGNOSTICO DE LAS ACCIONES DEL BIENESTAR INSTITUCIONAL

3.3.1 Estado del arte actual del bienestar institucional

Aplicando la técnica de la lista de chequeo se recopiló la información frente a las acciones que se desarrollan del bienestar institucional en la Universidad Tecnológica de Pereira y las diferentes dependencias que las realizan, así como también su estado actual y la dimensión desde el Plan de Desarrollo Institucional y la teoría de desarrollo a escala humana a la que pertenecen.

A continuación se presenta los datos obtenidos y clasificados por las investigadoras del presente estudio:

Cuadro 10. Bienestar institucional dimensión “Formación Integral”

DIMENSION	ACCIONES VIGENTES						
HUMANA	PORTAFOLIO DE SERVICIOS	SI/NO	COMO LO HACEN	QUIEN LO HACE	CON QUE RECURSO	A QUIEN ATIENDE	
Biológica	Salud Integral:	SI	Programa de Bienestar Universitario	Administrativo	Estatal	Estudiantes, Docentes de planta, temporales Administrativos y empleados directos de la universidad.	
	> Programas de Prevención y Promoción en Salud	SI	Universitario	Diego Jaramillo Giraldo	Bienestar Universitario		
	> Servicio Médico (atención de urgencias)	SI	a través de una planeación específica y con el control en asocio con las EPS y la facultad de ciencias de la salud y coordinación profesional				
	> Día internacional de la diabetes						
	> Citologías y colposcopias						
	> Apertura de historias clínicas (para estudiantes)						
	> Programa de riesgo cardiovascular	SI					
	> Historias laborales (administrativos y trabajadores)		En asocio con el programa de Salud ocupacional				
	> Poliza de Accidentes y Riesgos Biológicos	SI					
	> Valoración de riesgos en salud ocupacional						
	> Exámenes de VIH		En asocio con el proyecto colombia				
	Club de la Salud:	SI					
	> Actividad Física Terapéutica (prescripción de ejercicios para lumbalgia, Cervicalgia, Dorsalgia, Problemas de: Tobillos, Rodillas, Hombros.	SI	Programa de Bienestar Universitario	Profesional	Estatal		
	> Actividad Terapéutica para el manejo del sobrepeso, de diabeticos, de hipopiglicémicos e hipertensos.	SI	a través de una planeación específica y con el control y coordinación profesional	Luis Alberto Rojas Franco	Bienestar Universitario		
	> Evaluación y Control de la condición física de los deportistas.	SI		Bienestar Universitario			
	Alimentación a través de bonos	SI					
	Deportes y Recreación	SI					
	> Deporte Formativo	SI	Con asocio del programa de Recreación y Deportes a través de proyectos específicos y monitorias	Licenciado	Estatal		
	> Deporte Competitivo en: Microfútbol, Fútbol y Baloncesto.	SI		Waldino Casteñeda Lozano	Bienestar Universitario		
	> Deporte Recreativo (Gimnasio de lunes a sábado)	SI		Bienestar Universitario			
	> Almacén General de Deportes:	SI		Programa Recreación y Deportes			
	> Prestamo de implementos deportivos	SI					
	> Soporte en instalación de equipos de audio y video.	SI					
	> Administración de Implementos	SI					
	Bebederos	no					
	Baños	SI					
	Belleza (estética)	no	Por licitación asignada por				
	Casinos (cafeterías y restaurantes)	SI	Bienestra Universitario	Bienestar Universitario	Estatal y privado		
Psicológica	Recreación para la Salud Mental y Social:	SI	Programa de Bienestar Universitario	Profesional	Estatal	Estudiantes, Docentes temporales y de planta, administrativos y empleados directos de la universidad.	
	> Natación Recreativa	SI	Universitario	Luis Alberto Rojas Franco	Bienestar Universitario		
	> Natación Terapéutica	SI	a través de una planeación específica y con el control y coordinación profesional	Bienestar Universitario			
	Manejo del Estress - Relajación Mental	SI					
	> Taichi	SI					
	> Biodanza	SI					
	> Masajes	SI					
	> Rumboterapia	SI					
	> Taebo	SI					
	Uso de la Creatividad	SI	Con asocio del programa de Licenciatura en Música de proyectos específicos y monitorias	Licenciado	Estatal		
	> Cursos Libres	SI		Luis Alfonso Ospina Pulgarín	Bienestar Universitario		
	> Guitarra	SI					
	> Origami	SI					
	> Técnica Vocal	SI					
	> Teatro	SI					
	Formación y Promoción Artística	SI	Programa de Bienestar Universitario				
	Manejo de Adicciones - apoyo siquiátrico	SI	Universitario en asocio con la facultad de ciencias de la salud a través de una planeación específica y con el control y coordinación profesional	Administrativo	Estatal		
	> Personal	SI		Diego jaramillo Giraldo	Bienestar Universitario		
	> En familia	SI		Bienestar Universitario			
	> Consulta psicológica y psiquiátrica (para estudiantes, docentes y administrativos)						
	> Asesorías de parejas						
	> Asesoría en salud sexual y reproductiva						
	> Talleres de comunicación y resolución de conflictos		Con asesoría de profamilia y Fundación Apoyarme				
	Sistema institucional de tutorías						
	> Taller de estrategias y estilos de aprendizaje		Proyecto trasversal entre Bienestar Universitario, oficina de desercón escolar y ofcina de responsabilidad social.				
	> Semana de adaptación a la vida universitaria		Universitario, oficina de desercón escolar y ofcina de responsabilidad social.				
	> Apoyo Fonodiológico		a través de proyecto como Rayack, y tutores pares				
	> Aula permanente de aprendizaje						

Fuente: Articulación de la recolección de la información por parte de María Mónica Arango Z. y Magda Milena Ocampo P.(investigadoras)

Continua.....

Continuación Bienestar institucional dimensión “Formación Integral”

DIMENSIONES		ACCIONES VIGENTES				
HUMANA	PORTAFOLIO DE SERVICIOS	SI/NO	COMO LO HACEN	QUIEN LO HACE	CON QUE RECURSO	A QUIEN ATIENDE
Social Capacidad de relacionarse, participar, comprometerse y generar espacios de autogestión que conlleven al mejoramiento de la comunidad	Participación y Consenso	SI	Programa de Bienestar	Psicologa	Estatal	Estudiantes y sus familias, docentes temporales y de planta, administrativos y empleados directos de la universidad.
	> Proyecto de Cultura Ciudadana	SI	Universitario	Martha Lucia Villalobos	Bienestar Universitario	
	> Adaptación a la vida universitaria	SI	a través de una planeación	Bienestar Universitario		
	> Programa de inducción.	SI	especifica y con el control			
	> Programa SÍDEC (recoge información para elaborar planes de atención en consumo de drogas)		y coordinación profesional			
	> Plan de emergencias	SI				
	Dialogos Interdisciplinarios	SI	Programa de Bienestar			
	> Taller de símbolos y valores institucionales	SI	Universitario			
	> Taller de liderazgo y Desarrollo Humano	SI	a través de una planeación			
	Redes Familiares	SI	especifica y con el control	Psicologa	Estatal	
	> Acompañamiento Pedagógico	SI	y coordinación profesional	Martha Lucia Villalobos	Bienestar Universitario	
	> Guarderías	NO				
	> Jardín Infantil	NO				
	> Educación Primaria	NO				
	Tiempo Libre					
	> Actividades Culturales periódicas	SI	Con asocio del programa de	Licenciado	Estatal	
	Noche Cultural	SI	Licenciatura en Música	Luis Alfonso Ospina Pulgarin	Bienestar Universitario	
	Cine Club	SI	de proyectos específicos			
	Lectura de Poesía	SI	y monitorias			
	Luna de Locos	SI				
spiritual , el sentido de trascendencia Necesidad permanente del individuo y la comunidad de trascender, fomentando y construyendo valores en busca del sentido de la existencia como manifestación de la consciencia.	Oración y Meditación	SI				Toda la comunidad universitaria
	>Asistencia Espiritual	SI		Presbitero		
	> Celebración de la Eucaristia	SI	Programa de Bienestar	Nelson Giraldo Mejia	Estatal	
	CONEXIÓN CON LA NATURALEZA	SI	Universitario		Bienestar Universitario	
	>Caminatas Ecologicas	SI	a través de una planeación		Dioecis de Pereira	
	CANTAR Y BAILAR	SI	especifica y con el control	Licenciado		
	> Percusión y ritmos antillanos	SI	y coordinación profesional	Luis Alfonso Ospina Pulgarin		
	>Danza Folclorica	SI	con acompañamiento de la dioecis de			
	>semillero Infantil	SI	Pereira			
	> grupo de danzas de base	SI	Con asocio del programa de	Presbitero	Estatal	
	REFLEXION	SI	Licenciatura en Música	Nelson Giraldo Mejia	Bienestar Universitario	
	> Actividades Educativas	SI	de proyectos específicos		Dioecis de Pereira	
	> promoción Social	SI	y monitorias			
	> Taichi	SI				
	> Biodanza	SI				
	>Lecturas de crecimiento espiritual.	NO				
Etica Reconocimiento y práctica de valores tendientes a la convivencia, como aporte a la construcción de sociedad	> Preparación para la vida y práctica profesional	SI	Dependencia de Bienestar		Estatal	Toda la comunidad universitaria
	> Preparación para el retiro laboral	SI	Universitario, con el coordinador	Bienestar Universitario	Bienestar Universitario	
	> Acompañamiento Psicologico	SI	del proyecto, a través de medios			
	> Inducción sobre los valores institucionales (docentes y Administrativos)		como la web y la emisora universitaria			
	> Divulgación de valores Institucionales					
	> Programa de cultura ciudadana y promoción de valores		A través de carteleras en cada facultad			
	> Orientación vocacional	NO				

Fuente: Articulación de la recolección de la información por parte de María Mónica Arango Z. y Magda Milena Ocampo P.(investigadoras)

Cuadro 11. Bienestar institucional dimensión “Desarrollo social e intercultural”

DIMENSIONES		ACCIONES				
POLITICA	PORTAFOLIO DE SERVICIOS	SI/NO	COMO LO HACEN	QUIEN LO HACE	CON QUE RECURSO	A QUIEN ATIENDE
Desarrollo Social e intercultural: sistema a través del cual la comunidad universitaria construye cultura democrática y ciudadana, asumiendo su responsabilidad social.	Garantía de los derechos y deberes fundamentales > Programa de inducción a los estudiantes, se realiza la difusión sobre el reglamento estudiantil > Campañas pedagógicas de cultura ciudadana > Red Universitaria para la cultura y convivencia social > campañas de movilidad sostenible > Atención de quejas y reclamos	SI	Programa orientados desde Bienestar Universitario con asesoría y apoyo de la secretaría general y otras dependencias y facultades como la de ciencias ambientales. Para la atención de quejas se realiza directamente con la vicerrectoría administrativa	Bienestar Universitario Vicerrectoría administrativa Vicerrectoría de Investigaciones.	Estatat	Toda la comunidad educativa
Reconocimiento a la diversidad Valoración e inclusión de las singularidades de las personas y los grupos humanos que constituyen la comunidad universitaria en función del desarrollo de la misma	> Acompañamiento y promoción de las expresiones culturales > Rescate de la tradición oral > Programa PAE afrodescendientes y minorías étnicas > Investigación cultural y étnica > Acompañamiento con tutorías a estudiantes con dificultades académicas > Acompañamiento con traductores para estudiantes no oyentes	SI	Bienestar Universitario con apoyo del centro de investigaciones y extensiones de la universidad. Con respaldo del Ministerio de Cultura y de Educación, y con las demás dependencias del bienestar, como la oficina de deserción y la de responsabilidad social.	Bienestar Universitario Vicerrectoría administrativa Vicerrectoría de Investigaciones.		Estudiantes
Perspectiva de genero Generación y reconocimiento de oportunidades para que hombres y mujeres participen en la vida universitaria en condiciones de igualdad, seguridad y dignidad.	No existen programas específicos ni proyectos actuales solo la Realización de eventos académicos de estudios de genero > Simposio: genero mujer y desarrollo > seminario: política de genero para el desarrollo con equidad > Conversatorios sobre genero > Investigaciones en familia, genero y equidad	No	Bienestar Universitario con apoyo de la facultad de ciencias de la salud y educación. En asocio con Alma Mater y el centro de estudios de genero de la universidad nacional	Bienestar Universitario Comisión de inserción de las políticas de género al plan de desarrollo institucional.	Estatat	Comunidad universitaria

Fuente: Articulación de la recolección de la información por parte de María Mónica Arango Z. y Magda Milena Ocampo P.(investigadoras)

Cuadro 12. Bienestar institucional dimensión “Acompañamiento Institucional”

DIMENSIONES		ACCIONES			
ECONÓMICA - PROCESOS	PORTAFOLIO DE SERVICIOS	S/NO	COMO LO HACEN	QUIEN LO HACE	CON QUE RECURSO
Acompañamiento Institucional La Empresa como satisfactora de necesidades. Sistema que posibilita a la comunidad universitaria la construcción de identidad y compromiso	> actividades de integración y estímulos para empleados(celebración días especiales		En asocio con las oficinas de jubilados con la oficina de responsabilidad social y el programa antideserción.	Cooperativas responsabilidad social Vicerrectoría administrativa	Estatal Privados Fondos de inversión
	> Prestaciones de ley	si			
	> Acompañamiento a la asociación de jubilados				
	> Acompañamiento a la asociación de padres de familia				
	Incubadora de empresas	si			
Sentido de pertenencia Compromiso personal de los integrantes de la comunidad universitaria para el cumplimiento de la misión institucional.	> Taller de símbolos y valores institucionales	si	Bienestar Universitario, con apoyo de la oficina de protocolo, y en asocio con la vicerrectoría administrativa, y las asociaciones.	Bienestar Universitario Vicerrectoría administrativa	Estatal Propios de Bienestar Universitario
	> Difusión de las actividades de bienestar	si			
	> Funcionamiento de actividades relacionadas con el protocolo	si			
	> Taller de preparación para la vida profesional.				
	> Encuentro de prejubilados				
CREACIÓN DE RIQUEZA	> Conformación de grupos de apoyo local, regional y nacional		Vicerrectoría administrativa con asocio de las dependencias de responsabilidad social, presupuesto y las diferentes asociaciones que conforman el bienestar universitario.	Bienestar Universitario Vicerrectoría administrativa.	Estatal
	Fondos y cooperativas de Ahorro y servicios	si			
	FAVI				
	FUC				
	FASUT				
Cadena de Valor Competitivo de la Empresa ¿Qué puede ser de beneficio para la familia del trabajador?	> Proyectos de microempresas estudiantiles	si	Programa de la vicerrectoría administrativa		
	> Acompañamiento a la asociación de egresados				
	> Donación de muebles y equipos de oficinas dados de baja				
	Explicita para las instituciones públicas	si			
	> programas de inversión social para las familias de los empleados	no			
Inversión Social con equidad Incremento y distribución equitativa del capital financiero, humano y social que permita la participación política y los niveles de calidad de vida	> pago de matrículas de estudio para los hijos de los empleados (Sólo docentes de planta)		Bienestra universitario en asocio con las otras dependencias de bienestar institucional	Oficina de responsabilidad social Bienestar Universitario Oficina de deserción escolar. Vicerrectoría administrativa	Empresas donantes
	> Bonos de donaciones estudiantiles para matrículas				
	> Apoyo económico para estudiantes con dificultades				
	> programas de monitorías				
	> Bono alimenticio				
Transformación Empresarial	> Pago adelantado de matrícula		Vicerrectoría administrativa en asocio con la facultad de Ingeniería Industrial facultad de Medio ambiente y otras dependencia	Vicerrectoría administrativa Vicerrectoría de Investigaciones	Estatal Vicerrectoría Administrativa Vicerrectoría de Investigaciones Empresas donantes Privados
	> Reliquidación de matrícula				
	> Monitorías sociales				
	> Autorización de ventas estudiantiles				
	Unidad de Emprendimiento Empresarial	si			
Optimización de los recursos	Zeiky Nodo UTP	si	Vicerrectoría administrativa en asocio con la oficina de responsabilidad social, oficina de personal planeación institucional	Vicerrectoría administrativa Planeación Institucional	Estatal Vicerrectoría administrativa
	Organismo certificador de productos	si			
	Laboratorio de Genética	si			
	Laboratorio de Aguas	si			
	Celda de manufactura flexible	si			
Desarrollo Ambiental: Capacidad de direccionar la relación del ser humano con el entorno natural y construido hacia la búsqueda del desarrollo sostenible	Recurso humanos tercerizados	si	dirigida por la vicerrectoría administrativa en asocio con la facultad del medio Ambiente	Vicerrectoría administrativa	Estatal Vicerrectoría Administrativa Empresas donantes responsabilidad social
	Recurso humanos por presentación de servicios	si			
	recurso Humano con contrato laboral a termino definido	si			
	> Aprendizaje de las mejores prácticas	Si			
	Plan de desarrollo	si			
	proyectos Macro ambientales	si			
	Proyectos e investigaciones direccionados por Alma Mater	si			
	Ventas de plantas decorativas	si			
	Ventas de abonos	si			
	Proyectos ambientales extensivos	Si			

Fuente: Articulación de la recolección de la información por parte de María Mónica Arango Z. y Magda Milena Ocampo P.(investigadoras)

3.3.1.1 Análisis del bienestar institucional desde las dimensiones

El Bienestar Institucional en la Universidad Tecnológica de Pereira, tiene tres unidades de análisis de acuerdo al Plan de Desarrollo Institucional, abordadas así:

1. Formación Integral
2. Desarrollo Social e Intercultural
3. Acompañamiento Institucional.

Las cuales están basadas en las políticas que para el bienestar universitario el Consejo Superior ha aprobado; y, son unidades analizadas como las variables del bienestar en la Universidad Tecnológica de Pereira.

En coherencia con la normatividad vigente la Universidad Tecnológica de Pereira desde sus propuestas y actividades desarrolladas para el bienestar institucional, se ha venido ofreciendo una serie de servicios que en su gran mayoría son el resultado de las necesidades de la comunidad universitaria y local y que al mismo tiempo son determinadas por el momento histórico social del país. Para que el desarrollo de las mismas sean eficaces es necesario que exista una evidente sinergia Institucional¹³³, que parta desde las necesidades (sociales, políticas, económicas y culturales) y perceptivas de los actores involucrados en la comunidad universitaria y que sea pertinente con ellas.

Cuando se presentan las actividades realizadas desde el bienestar y a quienes van dirigidas se encuentra que el desarrollo económico productivo y específicamente los cambios generados desde las nuevas modalidades de trabajo dejan a un lado a un grupo representativo de la comunidad universitaria que por su característica de contratación no hacen parte directa de la nómina, deberes y derechos que rige la universidad; y, que para efectos del clima y la cultura organizacional generan dificultades en el momento de querer poner en prácticas estrategias enfocadas al mejoramiento de éstas; cuando no existe sentido de pertenencia institucional se puede limitar el éxito de objetivos como el de educar; entendiendo que en el ejercicio educativo no sólo se debe tener en cuenta la relación docente vs. estudiante, sino también todos los actores que en ella intervienen como el portero, los vigilantes, aseadora, personal de mantenimiento entre otros.

La mayoría de los servicios se centran en los estudiantes y no se evidencian programas específicos que se orienten a la evaluación de los mismos como los mecanismos de difusión; lo que genera el desconocimiento de éstos y posiblemente la poca masificación en el momento de la puesta en práctica.

¹³³ Como se expresa en el Plan de Desarrollo Institucional 2007 – 2019 Universidad Tecnológica de Pereira

El bienestar institucional implica realizarse desde un abordaje holístico y se encuentra en construcción permanente; se incluyen cada una de las dimensiones del ser humano establecidas en las políticas de bienestar por el CESU y ASCUN, que parten de tres macro dimensiones de acuerdo a la pertinencia de variables históricas del país y en relación a los componentes del desarrollo humano y organizacional.

Una de las solicitudes elaboradas desde el plan de desarrollo institucional es pretender que el bienestar institucional no caiga en acciones paternalistas y activistas, sin embargo cuando se realiza el análisis de las acciones vigentes en sus tres dimensiones encontramos que se muestra como resultado acciones sueltas que no corresponden a un propósito permanente o que no son tratadas (como las acciones enfocadas al trabajo de género) desde la articulación de las mismas.

Desde la visión de las políticas propuestas para el bienestar de la Universidad Tecnológica de Pereira¹³⁴ se incluyen en el proceso curricular; sin embargo éstas no son tenidas en cuenta en el momento de evaluar las acciones llevadas a cabo por los docentes al interior de las aulas (currículo oculto)¹³⁵, y se sigue teniendo una visión cerrada y tradicional del bienestar como una dependencia y no como un proceso transversal al currículo.

Es evidente que el bienestar institucional es un trabajo interdisciplinario en el cual intervienen no sólo diferentes dependencias de la universidad, sino también diferentes facultades, que desde su saber y responsabilidad social, intervienen directamente en las acciones del bienestar institucional como un proceso de servicio social. Debería verse reflejada cada vez más la intrusión de acciones y propuestas que partan desde otros actores de la comunidad universitaria para generar una cultura del bienestar en toda la comunidad la cual no se evidencia de acuerdo a los hallazgos del presente estudio.

El presupuesto del cual parten para la realización de actividades de bienestar es muy superior al propuesto por la ley (2%), lo que favorece la puesta en marcha de las diferentes acciones; la participación del sector productivo y gubernamental

¹³⁴ Plan de desarrollo institucional 2007 – 2019: “**Pertinencia**, comprendida como la relación dinámica entre la Universidad y la sociedad, se da con la sinergia entre la oferta y la demanda de (relación Universidad - Comunidad Universitaria - Comunidad en general). Desde esta perspectiva se hace necesario repensar el Bienestar, proyectándolo transversal al currículo. En el cual el Desarrollo Humano se retome como el Principio rector, que facilite un proceso de reconocimiento de las capacidades humanas, en el cual cada persona puede elegir y diversificar las opciones de vida de su elección y a su vez, pueda gozar una vida de respeto al otro; contribuyendo al desarrollo de las dimensiones del ser humano, a la satisfacción de necesidades para una mejor calidad de vida y a la construcción de Comunidad.” Anexo B

¹³⁵ Marco conceptual capítulo II presente trabajo, p. 64: “El currículo oculto es entendido como todo aquello que existe y se da forma paralela o detrás de todo proceso pedagógico; es diferente al currículo formal porque no encuentra registrado dentro de las planeaciones o los planes de estudio establecidos en la institución. El currículo oculto se circunscribe a los procesos que suceden dentro del aula”. Anexo H

sigue siendo escaso para el tamaño de la población estudiantil y es ahí donde se debe trabajar con mayor profundidad y compromiso la responsabilidad social empresarial y gubernamental.

La mayor parte de acciones del bienestar están enfocadas en la permanencia del estudiante, y no se proponen acciones que se promuevan la atracción de nuevos actores al bienestar y a la universidad en general.

Desde lo realizado en las acciones de género se ve que éstas han estado enfocadas a ejercicios de tipo académico y no se evidencian al interior de la institución.

En las acciones psicológicas, la práctica deportiva tiene un gran porcentaje en la ejecución para estudiantes, aunque no se evidencia motivación de estas prácticas en otros actores de la comunidad universitaria como docentes, administrativos y trabajadores.

En el desarrollo social e intercultural las acciones son limitadas a pocas actividades desde la práctica de las artes y el compartir de culturas, como se referencia en el marco conceptual del presente estudio pues a la cultura también pertenece lo inmaterial subjetivo y en este campo encontramos que el compartir es fundamental para la socialización humana. Los encuentros entre los compañeros de trabajo y los diferentes actores de la comunidad universitaria no sólo fortalecen la identidad sino que también mejoran significativamente los procesos y especialmente el clima organizacional.

Es muy poca la participación de las familias de los actores de la comunidad educativa en el plano universitario y no se presentan actividades para lograr atraer a los padres y madres de familia al entorno universitario; esto es fundamental si se quiere lograr eficiencia y eficacia en los procesos administrativos como educativos de acuerdo a experiencias exitosas en otros entornos educativos.

Las políticas de bienestar institucional de la Universidad Tecnológica de Pereira parten de la filosofía del desarrollo a escala humana desde los teóricos Amartya Sen y Manfred Max Neff. Aunque algunas de las teorías son visibles, no se evidencia un trabajo desde todas las categorías del ser, hacer, tener y el estar.

3.4 DIAGNOSTICO POR FACULTADES “PERCEPCIONES DE LAS DEPENDENCIAS DEL BIENESTAR INSTITUCIONAL

Aplicando la técnica investigación exploratoria se recopiló la información por las diferentes facultades frente a las percepciones que se tiene al interior de cada una de ellas por parte de estudiantes, docentes y administrativos sobre el conocimiento de las dependencias del bienestar institucional y las necesidades más sentidas de la población objeto de estudio.

A continuación se presenta los datos obtenidos y clasificados por las investigadoras del presente estudio:

Cuadro 13. Necesidades de bienestar institucional “facultad de Bellas Artes”

NECESIDADES DE BIENESTAR INSTITUCIONAL QUE REQUIERE LA COMUNIDAD DE LA UTP.		CONOCIMIENTO SOBRE LAS OFICINAS DE DESERCIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA UTP			PERCEPCIÓN FRENTE AL SERVICIO DE BIENESTAR UNIVERSITARIO DE LA UTP.			NECESIDADES PRIORITARIAS INSATISFECHAS QUE REQUIEREN DE LA UTP			ESCENARIO IDEAL DE BIENESTAR INSTITUCIONAL QUE REQUIEREN			FUENTE (Año 2008) Investigación Exploratoria.				
FACULTADES	SEGMENTO DEL MERCADO ANALIZADO POR EL GRUPO EJECUTOR	DOCENTES	ESTUDIANTES	ADMINISTRATIVOS	DOCENTES	ESTUDIANTES	ADMINISTRATIVOS	DOCENTES	ESTUDIANTES	ADMINISTRATIVOS	DOCENTES	ESTUDIANTES	ADMINISTRATIVOS	OBSERVACIONES Y ANEXOS	DIRECTORA	EJECUTORES (Estudiantes de VIII semestre de Ingeniería Industrial)		
BELLAS ARTES Y HUMANIDADES.	Encuestas realizadas a: * 10 Docentes de planta * 3 Docentes transitorios * 7 Docentes catedráticos * 30 estudiantes * 2 administrativos	Responsabilidad Social			Existe poco conocimiento acerca de las oficinas de Deserción por parte de los docentes, sin embargo es mas evidente el desconocimiento en los profesores catedráticos con un 57,14%, seguidos por los transitorios con un 33,33% y por ultimo los de planta con un 30%.	Hay un alto grado de desconocimiento acerca de la oficina de Deserción por parte de los Encuestados no tiene evidencia en la encuesta con un 66,67% de desconocimiento.	El Decano posee un amplio conocimiento acerca de las Oficinas.	La opinión que tiene sobre los programas que se desarrollan en la UTP es muy favorable y tiene la mejor percepción de ellos.	El calificativo que le da la entrevistada a los servicios de Bienestar a los que ha tenido acceso es Excelente.	En general se tiene una buena percepción en cuanto a la calificación del servicio de Bienestar Universitario.	El apoyo logístico económico que los superiores de UTP brindan al Bienestar Universitario muy reducido por lo que debe aumentarse.	A la esta Facultad la información no llega adecuada ni oportunamente, es necesario planear las actividades de Bienestar de acuerdo a las necesidades de cada dependencia.	Se debe enfocar más en el poder de convocatoria de tal forma que se articule con el espacio de los funcionarios y mayor cobertura. Además es necesario planear las actividades de Bienestar de acuerdo a las necesidades de cada dependencia.	Debe ir encaminado al desarrollo de la comunidad como sociedad colectiva y no como los proyectos que se deben a cabo por los diferentes estamentos de la Universidad.	Corresponde a la existencia de más programas dentro de la UTP, además los programas deben garantizar que el estudiante no sufra los rigores de una problemática social trasladada a la Universidad. En cuanto a los docentes se debe enfocar a que el Bienestar este dentro de su normal desarrollo profesional.	El grupo ejecutor elaboró su propio instrumento para recolectar la información. Anexo instrumento y trabajo exploratorio.	Maria Mónica Arango Zapata.	Mauricio Henao Cardona, Marcela Ibata Velasco, Laura Osorio Posada.
		Deserción																
		Responsabilidad Social																
		Deserción																
	Entrevistas en profundidad: * Decano de la Facultad * Representante de Profesores ante el Consejo de Facultad * Representante de Estudiantes ante el Consejo de Facultad	El Representante de los Profesores sabe de su existencia y le ha recibido alguna información sobre sus generalidades, sin embargo no conoce a fondo sus objetivos y sus proyectos.	Es evidente que la Representante de los Estudiantes no tiene conocimiento.	El Decano posee un amplio conocimiento acerca de las Oficinas.														
		Responsabilidad Social																
		Deserción																
		Responsabilidad Social																
		Deserción																

Fuente: Las enunciadas en las últimas dos columnas **Diseño:** Maria Mónica Arango Zapata y Magda Milena Ocampo Puerta (Investigadoras)

Cuadro 14. Necesidades de bienestar institucional “facultad de Ciencias Ambientales”

NECESIDADES DE BIENESTAR INSTITUCIONAL QUE REQUIERE LA COMUNIDAD DE LA UTP.		CONOCIMIENTO SOBRE LAS OFICINAS DE DESERCIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA UTP			PERCEPCIÓN FRENTE AL SERVICIO DE BIENESTAR UNIVERSITARIO DE LA UTP.			NECESIDADES PRIORITARIAS INSATISFECHAS QUE REQUIEREN DE LA UTP			ESCENARIO IDEAL DE BIENESTAR INSTITUCIONAL QUE REQUIEREN			FUENTE (Año 2008) Investigación Exploratoria.		
FACULTADES	SEGMENTO DEL MERCADO ANALIZADO POR EL GRUPO EJECUTOR	DOCENTES	ESTUDIANTES	ADMINISTRATIVOS	DOCENTES	ESTUDIANTES	ADMINISTRATIVOS	DOCENTES	ESTUDIANTES	ADMINISTRATIVOS	DOCENTES	ESTUDIANTES	ADMINISTRATIVOS	OBSERVACIONES Y ANEXOS	DIRECTORA	EJECUTORES (Estudiantes de VIII semestre de Ingeniería Industrial)
CIENCIAS AMBIENTALES	Encuestas realizadas a: * 9 Docentes de planta * 4 Docentes transitorios * 6 Docentes catedráticos * 28 Estudiantes * 3 Administrativos	Responsabilidad Social			Los encuestados que tienen conocimiento acerca de la Oficina de Bienestar Universitario, califican el servicio así: Los docentes de Transitorios y catedráticos en su mayoría como Bueno y los docentes de planta como Regular.	Se evidencia en la comunidad la conformidad con la calidad del servicio prestado, reflejándose en la encuesta que quienes tienen un conocimiento acerca de Bienestar tienen una Buena percepción acerca del servicio.	El 100% de los encuestados que tienen conocimiento acerca de las muestras culturales, actividades lúdicas y de integración.	Es necesario implementar mayor número de actividades culturales, actividades lúdicas y de integración.	Mayor colaboración es el aspecto económico.	Mayor énfasis en salud ocupacional y deportes.	En su mayoría los docentes encuestados coinciden en decir que el escenario ideal se consigue mejorando la Divulgación.	Es necesario mejorar la Divulgación de los servicios que presta, para que el estudiante participe activamente de las actividades, así mismo fomentar los bonos de matrícula, transporte y alimentación y aumentar el apoyo a los estudiantes que viven fuera de la ciudad.	Los horarios en que se prestan los servicios sean diferentes para personal administrativo y estudiantes.	El grupo ejecutor elaboró su propio instrumento para recolectar la información. Anexo encuesta escaneada	Maria Mónica Arango Zapata.	Angela María Restrepo Corredor, Aline Andrea Henao Zapata.
		Desercción														
		Responsabilidad Social														
		Desercción														
CIENCIAS AMBIENTALES	Entrevistas en profundidad: * Decano de la Facultad * Representante de Profesores ante el Consejo de Facultad * Representante de Estudiantes ante el Consejo de Facultad	Responsabilidad Social			Recomienda los servicios de Bienestar deben visualizarse mucho más y llegar a cada facultad.	El calificativo que le da la entrevistada a los servicios de Bienestar es Bueno.	Percebe la labor de Bienestar como Buena y Positiva, pero queda un margen para mejorar e impactar sobre toda esa comunidad.	Se debe intensificar en los programas de deportes, similar al programa de cursos en 16 niveles. También profundizar en el tema cultural.	Aumentar los esfuerzos para la parte económica de los estudiantes.	No se encontró suficiente información para sustentar esta característica.	Definir hasta que punto la formación de los profesionales es orientada a ser verdaderos ciudadanos, en una sociedad con muchas alternativas para que así los estudiantes puedan tomar partido. Sería conveniente añadir espacios de visualización de documentos y escucha de música clásica en horas libres.	Es aquel que garantice a todas las personas la satisfacción de sus necesidades, tanto fisiológicas, como psicológicas, que logre conocer y comprender a toda la población, que promueva el debate político, que le interese el contexto social y global. Que como parte de sus funciones procure transmitir una formación y elevación de conciencia.	Lo plantea como: aquel que empodere al sujeto de la comunidad académica de las bondades del Bienestar en general compartido, no sólo lo que se recibe sino el significado de todo en el colectivo enfocándose en la priorización concreta. Tiene que tener una estrategia clara y definida, priorizando cuales son las verdaderas necesidades de la comunidad. Sugiere quitarle al actual Bienestar de la Universidad la cantidad de actividades, pues hay un activismo propio que no es propicio de lo que se espera del Bienestar como tal.	El grupo ejecutor elaboró su propio instrumento para recolectar la información. Entrevistas realizadas.	Maria Mónica Arango Zapata.	Angela María Restrepo Corredor, Aline Andrea Henao Zapata.
		Desercción														
		Responsabilidad Social														
		Desercción														

Fuente: Las enunciadas en las últimas dos columnas **Diseño:** María Mónica Arango Zapata y Magda Milena Ocampo Puerta (Investigadoras)

Cuadro 15. Necesidades de bienestar institucional “facultad de Ciencias Básicas”

NECESIDADES DE BIENESTAR INSTITUCIONAL QUE REQUIERE LA COMUNIDAD DE LA UTP.		CONOCIMIENTO SOBRE LAS OFICINAS DE DESERCIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA UTP			PERCEPCIÓN FRENTE AL SERVICIO DE BIENESTAR UNIVERSITARIO DE LA UTP.			NECESIDADES PRIORITARIAS INSATISFECHAS QUE REQUIEREN DE LA UTP			ESCENARIO IDEAL DE BIENESTAR INSTITUCIONAL QUE REQUIEREN			FUENTE (Año 2008) Investigación Exploratoria.		
FACULTAD	SEGMENTO DEL MERCADO ANALIZADO POR EL GRUPO EJECUTOR	DOCENTES	ESTUDIANTES	ADMINISTRATIVOS	DOCENTES	ESTUDIANTES	ADMINISTRATIVOS	DONCENTES	ESTUDIANTES	ADMINISTRATIVOS	DOCENTES	ESTUDIANTES	ADMINISTRATIVOS	OBSERVACIONES Y ANEXOS	DIRECTORA	EJECUTORES (Estudiantes de VIII semestre de Ingeniería Industrial)
CIENCIAS BÁSICAS.	Encuestas realizadas : * 9 Docentes de planta * 3 Docentes transitorios * 7 Docentes catedráticos * 26 estudiantes	Responsabilidad Social														
		El 50% de los docentes y administrativos encuestados conoce acerca de la Oficina de Desercción y la Oficina de Responsabilidad Social.	Se encontro que un enorme desconocimiento acerca de la Oficina de Desercción y la Oficina de Responsabilidad Social. el 82% de los encuestados no las conoce.	El 50% de los docentes y administrativos encuestados conoce acerca de la Oficina de Desercción y la Oficina de Responsabilidad Social.												
		Desercción														
		El 50% de los docentes y administrativos encuestados conoce acerca de la Oficina de Desercción y la Oficina de Responsabilidad Social.	Se encontro que un enorme desconocimiento acerca de la Oficina de Desercción y la Oficina de Responsabilidad Social. el 82% de los encuestados no las conoce.	El 50% de los docentes y administrativos encuestados conoce acerca de la Oficina de Desercción y la Oficina de Responsabilidad Social.												
		Desercción														
	Entrevistas en profundidad: Decano de la Facultad * Representante de Profesores ante el Consejo de Facultad * Representante de Estudiantes ante el Consejo de Facultad	Responsabilidad Social														
		El representante manifiesta no conocer nada acerca de la Oficina de Responsabilidad Social.	El estudiante manifiesta que sabe de la existencia de la oficina y de algunas de sus actividades.	El Decano posee un amplio conocimiento acerca de las Oficinas, su función y objetivos.												
		Desercción														
		El entrevistado manifiesta que han estado un poco al margen, ellos al ser profesores de matemáticas que es considerada de las materias con mas mortandad académica propusieron algunas soluciones, pero que al aparecer la oficina de desercción no se les tuvo en cuenta.	El entrevistado conoce la Oficina de Desercción, su función y objetivos.	El Decano conoce la Oficina de Desercción, su función y objetivos.												
		Desercción														

Fuente: Las enunciadas en las últimas dos columnas **Diseño:** María Mónica Arango Zapata y Magda Milena Ocampo Puerta (Investigadoras)

Cuadro 16. Necesidades de bienestar institucional “facultad de Ciencias de la Educación”

NECESIDADES DE BIENESTAR INSTITUCIONAL QUE REQUIERE LA COMUNIDAD DE LA UTP.		CONOCIMIENTO SOBRE LAS OFICINAS DE DESERCIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA UTP			PERCEPCIÓN FRENTE AL SERVICIO DE BIENESTAR UNIVERSITARIO DE LA UTP.			NECESIDADES PRIORITARIAS INSATISFECHAS QUE REQUIEREN DE LA UTP			QUE MEJORARIA PARA TENER UN ESCENARIO IDEAL DE BIENESTAR INSTITUCIONAL			FUENTE (Año 2008) Investigación Exploratoria.						
FACULTAD	SEGMENTO DEL MERCADO ANALIZADO POR EL GRUPO EJECUTOR	DOCENTES	ESTUDIANTES	ADMINISTRATIVOS	DOCENTES	ESTUDIANTES	ADMINISTRATIVOS	DONCENTES	ESTUDIANTES	ADMINISTRATIVOS	DOCENTES	ESTUDIANTES	ADMINISTRATIVOS	OBSERVACIONES Y ANEXOS	DIRECTORA	EJECUTORES (Estudiantes de VIII semestre de Ingeniería Industrial)				
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	Encuestas realizadas a: * 10 Docentes de planta * 3 Docentes transitorios * 7 Docentes catedráticos * 28 Estudiantes * 2 Administrativos	Responsabilidad Social			Los encuestados que tienen conocimiento de que es Bienestar Universitario, califican el servicio así: Los docentes de la Planta Transitorios en su mayoría como Bueno y los catedráticos en su mayoría no saben/ no responden.	El 43% de los encuestados que saben que es Bienestar Universitario afirman que la gestión que realiza Bienestar es Buena.	No hay una buena percepción acerca de la gestión de Bienestar Universitario, evidenciándose esto con un 50% de calificación Buena y el otro 50% Regular.	Los docentes encuestados opinan que se debe hacer mayor énfasis en: aspecto cultural, salud ocupacional, un mayor acompañamiento de adaptación a la vida universitaria.	Mayor inversión social, tener un acompañamiento de adaptación a la vida universitaria.	No se encontró suficiente información para sustentar esta característica.	Mejorar las condiciones Sociales dentro del Campús, la Divulgación de los espacios de descanso más puntuales.	Es necesario mejorar la Divulgación de los servicios que presta.	No se encontró suficiente información para sustentar esta característica.	El grupo ejecutor elaboró su proio instrumento para recolectar la información. Anexo encuestas escaneadas.	María Mónica Arango Zapata.	Lorena Gil, Claudia Marin, Angie Botero.	Gallego Andrea Rendón			
		Desercción																		
		No se encontró suficiente información para sustentar esta característica.	No se encontró suficiente información para sustentar esta característica.	No se encontró suficiente información para sustentar esta característica.																
		Desercción																		
	Entrevistas en profundidad: * Decana de la Facultad * Representante de Profesores ante el Consejo de Facultad * Representante de Estudiantes ante el Consejo de Facultad	Responsabilidad Social			Considera que los servicios prestados por Bienestar son Buenos en su hacer y en lo que le corresponde hacer.	El calificativo que le da la Buena y Positiva y aunque su presupuesto es poco, la Universidad da mucho más de lo que la ley obliga.	Percibe la labor de Bienestar como Buena y Positiva y se debe intensificar en el área de Salud Integral.	Se debe mejorar en el aspecto físico (Escenarios deportivos, Deportes y Salud).	Aumentar los esfuerzos para la parte de Salud y Cultural.	Se debe mejorar en el aspecto físico (Escenarios deportivos, Deportes y Salud).	Es necesario mejorar la Divulgación de los servicios que presta. Es importante que el área de Salud Integral aumente su tamaño en cobertura y presupuesto.	Es vital mejorar los formas de divulgación, Mayor espacios para la realización de actividades.	El Bienestar Institucional debe ser una política tal, que permita que todos podamos hacer lo que nos toca hacer en una relación de cordialidad, de bienestar y de atención, que nos permita estar bien. Es necesario mejorar la Divulgación de los servicios que presta y aumentar su presupuesto para brindar mas servicios.	El grupo ejecutor elaboró su proio instrumento para recolectar la información. Anexo entrevistas.						
		El Representante de los Profesores conoce poco sobre la oficina.	La Representante de los Estudiantes conoce acerca de las oficinas y considera que le hace falta promoción de los programas que lidera.	El Decano posee un amplio conocimiento acerca de las Oficinas, su función y objetivos.																
																		Desercción		
		El Representante de los Profesores tiene amplio conocimiento acerca de este programa, ya que hace parte de el.	La entrevistada sabe muy poco sobre la oficina de Desercción, sin embargo esta enterada de algunos programas.	El Decano conoce la Oficina de Desercción, su función y objetivos.																
																		Desercción		
																		Desercción		

Fuente: Las enunciadas en las últimas dos columnas Diseño: María Mónica Arango Zapata y Magda Milena Ocampo Puerta (Investigadoras)

Cuadro 17. Necesidades de bienestar institucional “facultad de Ciencias de la Salud”

NECESIDADES DE BIENESTAR INSTITUCIONAL QUE REQUIERE LA COMUNIDAD DE LA UTP.		CONOCIMIENTO SOBRE LAS OFICINAS DE DESERCIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA UTP			PERCEPCIÓN FRENTE AL SERVICIO DE BIENESTAR UNIVERSITARIO DE LA UTP.			NECESIDADES PRIORITARIAS INSATISFECHAS QUE REQUIEREN DE LA UTP			ESCENARIO IDEAL DE BIENESTAR INSTITUCIONAL QUE REQUIEREN			FUENTE (Año 2008) Investigación Exploratoria.		
FACULTAD	SEGMENTO DEL MERCADO ANALIZADO POR EL GRUPO EJECUTOR	DOCENTES	ESTUDIANTES	ADMINISTRATIVOS	DOCENTES	ESTUDIANTES	ADMINISTRATIVOS	DOCENTES	ESTUDIANTES	ADMINISTRATIVOS	DOCENTES	ESTUDIANTES	ADMINISTRATIVOS	OBSERVACIONES Y ANEXOS	DIRECTORA	EJECUTORES (Estudiantes de VIII semestre de Ingeniería Industrial)
CIENCIAS DE LA SALUD	Encuestas realizadas a: * 28 Docentes y administrativos * 28 Estudiantes	Responsabilidad Social						No se encontró suficiente información para sustentar esta característica.	Mayor cobertura en el aspecto económico (reliquidación, apoyo para asistir a eventos, becas)	No se encontró suficiente información para sustentar esta característica.	Es necesario mejorar la Divulgación de los servicios que presta, debe aumentar el presupuesto con el que cuenta. Bienestar para mejorar la calidad y cobertura de los servicios.	Es necesario mejorar la Divulgación de los servicios que presta, así como la agilidad en los procesos.	Es necesario mejorar la Divulgación de los servicios que presta, debe aumentar el presupuesto con el que cuenta. Bienestar para mejorar la calidad y cobertura de los servicios.	El grupo ejecutor elaboró su propio instrumento par recolectar la información. Anexo encuestas escaneadas.		
		Existe un alto grado de desconocimiento acerca de la oficina de Responsabilidad Social evidenciado en una encuesta muestra un 65,71% en la encuesta.	Hay un enorme desconocimiento acerca de la oficina de Responsabilidad Social, la encuesta muestra un 92,86% de quienes no conocen esta oficina.	Existe un alto grado de desconocimiento acerca de la oficina de Responsabilidad Social evidenciado en una encuesta muestra un 65,71% en la encuesta.												
		Desercción														
		Hay buen conocimiento acerca de las oficinas de Desercción, se evidencia en las encuestas con un 68,18%	Hay un alto grado de desconocimiento acerca de la oficina de Desercción, se evidencia en la encuesta con un 71,43% de desconocimiento.	Hay buen conocimiento acerca de las oficinas de Desercción, se evidencia en las encuestas con un 68,18%												
	Entrevistas en profundidad: * Director del programa de Medicina * Representante de Profesores ante el Consejo de Facultad * Representante de Estudiantes ante el Consejo de Facultad	Responsabilidad Social						No se encontró suficiente información para sustentar esta característica.	Es necesario hacer mayor énfasis en el ámbito de Salud y Recreación (capacitaciones, charlas e información sobre sexualidad y sobre enfermedades de transmisión sexual), abrir más espacios en el ámbito cultural, Deportivo y de Cooperación. Debe existir más apoyo a los alumnos de primer semestre.	No se encontró suficiente información para sustentar esta característica.	Debe existir dentro de cada facultad un comité que se encuentre conectado a Bienestar Institucional para direccionar problemas específicos de cada facultad, aprovechar al máximo en la capacidad de convocatoria. Hace existencia no solo de la facultad de Medicina sino la existencia del hospital Universitario, creando un mayor vínculo con los programas de Bienestar.	Es necesario mejorar los servicios que presta y los medios de Divulgación de los servicios que presta y convocatoria. Hace investigaciones sobre las preferencias hacia diferentes deportes	Es necesario mejorar la Divulgación de los servicios que presta, además hacer conocer la misión y función que posee el Bienestar Institucional en la Universidad Tecnológica de Pereira.	El grupo ejecutor elaboró su propio instrumento par recolectar la información. Anexo entrevistas.	Maria Mónica Arango Zapata.	Gustavo Mendoza O, Laura María Meneses, Diana Marcela Taborda Yee.
		El Representante de los Profesores conoce sobre la oficina y manifiesta su importancia pues la universidad debe tener comunicación con el exterior.	El Representante de los Estudiantes manifiesta que no tiene conocimiento.	El Director del programa manifiesta que no conoce la oficina y por lo tanto no da ningún tipo de aporte en esa temática.												
		Desercción														
		El representante indica que no ha tenido contacto directo con la oficina pero sí ha escuchado en varias ocasiones de sus funciones y objetivos y ha asistido a algunas capacitaciones sobre esa dependencia.	El Director del programa conoce la Oficina de Desercción.													
		El Representante de los Profesores tiene poco conocimiento acerca de las oficinas.														

Fuente: Las enunciadas en las últimas dos columnas Diseño: María Mónica Arango Zapata y Magda Milena Ocampo Puerta (Investigadoras)

Cuadro 18. Necesidades de bienestar institucional “facultad de Ingeniería Industrial”

NECESIDADES DE BIENESTAR INSTITUCIONAL QUE REQUIERE LA COMUNIDAD DE LA UTP.		CONOCIMIENTO SOBRE LAS OFICINAS DE DESERCIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA UTP.			PERCEPCIÓN FRENTE AL SERVICIO DE BIENESTAR UNIVERSITARIO DE LA UTP.			NECESIDADES PRIORITARIAS INSATISFECHAS QUE REQUIEREN DE LA UTP			ESCENARIO IDEAL DE BIENESTAR INSTITUCIONAL QUE REQUIEREN			FUENTE (Año 2008) Investigación Exploratoria.						
FACULTAD	SEGMENTO DEL MERCADO ANALIZADO POR EL GRUPO EJECUTOR	DOCENTES	ESTUDIANTES	ADMINISTRATIVOS	DOCENTES	ESTUDIANTES	ADMINISTRATIVOS	DOCENTES	ESTUDIANTES	ADMINISTRATIVOS	DOCENTES	ESTUDIANTES	ADMINISTRATIVOS	OBSERVACIONES Y ANEXOS	DIRECTORA	EJECUTORES (Estudiantes de VIII semestre de Ingeniería Industrial)				
INGENIERIA INDUSTRIAL	Encuestas realizadas a: * 10 Docentes de planta * 3 Docentes transitorios * 7 Docentes catedráticos * 28 Estudiantes * 2 Administrativos	Responsabilidad Social			Los encuestados que tienen conocimiento acerca de Bienestar Universitario, califican el servicio de planta como excelente y el otro 50% de los docentes transitorios la misma ponderación para el servicio como Bueno.	Se evidencia en la comunidad con la conformidad del servicio prestado, reflejándose en la encuesta que el 50% de los encuestados lo considera bueno.	Es evidente que se tiene una percepción muy favorable, esto se demuestra la encuesta al número de eventos deportivos y recreativos, ampliar las instalaciones de las cafeterías y el aumento de la ayuda económica a los estudiantes de bajos recursos.	Mayor número de programas deportivos y recreativos, ampliar las instalaciones de las cafeterías y el aumento de la ayuda económica a los estudiantes de bajos recursos.	Mayor énfasis en el aspecto de Salud.	Se debe mejorar los mecanismos de divulgación de servicios en forma masiva; implementar guarderías para hijos de estudiantes, profesores, empleados; hacer seguimiento a pensionados y egresados; el Bienestar Institucional debe involucrarse en las necesidades comunes de las facultades o programas.	Es necesario mejorar los mecanismos de Divulgación de los servicios que presta, implementar el servicio de guarderías, hacer campañas de concientización para fomentar una verdadera cultura de bienestar en todos los estamentos de la Universidad, se debe mejorar el presupuesto para que sea posible implementar más actividades	Sería muy importante que hayan más EPS vinculadas en los servicios de Bienestar	El grupo ejecutor elaboró su propio instrumento para recolectar la información. Anexo encuestas escaneadas.	Maria Mónica Arango Zapata.	Mónica María Rosas Martínez.					
		Desercción																		
	Entrevistas en profundidad: * Decano de la Facultad * Representante de Profesores ante el Consejo de Facultad * Representante de Estudiantes ante el Consejo de Facultad	Responsabilidad Social			El Representante de los Profesores manifiesta no conocer nada acerca de la Oficina de Responsabilidad Social.	El Representante de los Estudiantes manifiesta que no tiene conocimiento.	El Decano tiene amplios conocimientos acerca de la Oficina de Desercción, su función y objetivos.	El entrevistado manifiesta no tener ideas de los servicios y programas que ofrece Bienestar, ni de las actividades que actualmente está realizando.	La percepción frente al servicio es Muy Buena	Percibe la labor de Bienestar como Buena, menciona que se hace un esfuerzo porque sean servicios adecuados, buenos.	Es importante que a la parte de recreación y salud se le agregue la parte laboral, del bienestar laboral, que implica tener seguridad, seguridad en la organización, tener proyección en la organización o por fuera de ella.	No se encontró suficiente información para sustentar esta característica.	Se debe pensar en estrategias para llegar a la población que no esta afuera a las actividades que se realizan, no censurar, se debe profundizar más en proyectos éticos, en la difusión de los valores, libertad de cultos. Es necesario replantear el tema del deporte, de como se dicta en los primeros semestres, se debe mejorar lo espiritual.				La Universidad debe definir qué es bienestar para los miembros, se debe evaluar si el bienestar es salud, mente, cuerpo o la posibilidad de ascenso, la posibilidad de que el individuo se proyecte dentro y fuera de la organización. Es necesario mejorar la divulgación y conocer las verdaderas necesidades de la comunidad para así proponer servicios que las satisfagan.	Sería importante para mejorar la divulgación, tener un par de monitores, que se encarguen de la difusión de los servicios de Bienestar Institucional dentro de la facultad.	Necesita más participación por parte de las facultades, esto no se da porque "falta mucha comunicación y difusión, la estrategia de comunicación y difusión no es la mas adecuada", para esto propone contratar a un experto en mercados y medios que realice, así como se hace una campaña publicitaria de un producto, una campaña para Bienestar Universitario. Es importante más recursos financieros para mejorar la calidad de los servicios. Sugiere que habría que escuchar lo que están haciendo las facultades desde su saber que aportan al bienestar.	El grupo ejecutor elaboró su propio instrumento para recolectar la información. Anexo entrevistas.
		Desercción																		
		Existe un alto grado de desconocimiento acerca de la oficina de Responsabilidad Social por parte de los docentes , sin embargo es mas evidente el desconocimiento de los profesores catedráticos encuestados con un 100%, seguidos por los docentes de planta con un 60% y por ultimo los transitorios con un 67%.	Hay un enorme desconocimiento acerca de las oficinas de Responsabilidad Social, la encuesta muestra un 96% de quienes no conocen esta oficina.	Hay conocimiento acerca de la oficina puesto que los resultados arrojaron que el 50% de los encuestados la conocen.																
		Existe buen conocimiento acerca de las oficinas de Desercción por parte de los docentes, sin embargo es mas evidente el en profesores de planta con un 90%, seguidos por los transitorios con un 67% y los catedráticos con un 57%	Hay un alto grado de desconocimiento acerca de la oficina de Desercción, se evidencia en la encuesta con un 39% de desconocimiento.	El 50% de los encuestados tienen conocimiento acerca de la Oficina de Desercción.																

Fuente: Las enunciadas en las últimas dos columnas **Diseño:** María Mónica Arango Zapata y Magda Milena Ocampo Puerta (Investigadoras)

Cuadro 19. Necesidades de bienestar institucional “facultad de Ingeniería Mecánica”

NECESIDADES DE BIENESTAR INSTITUCIONAL QUE REQUIERE LA COMUNIDAD DE LA UTP.		CONOCIMIENTO SOBRE LAS OFICINAS DE DESERCIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA UTP			PERCEPCIÓN FRENTE AL SERVICIO DE BIENESTAR UNIVERSITARIO DE LA UTP.			NECESIDADES PRIORITARIAS INSATISFECHAS QUE REQUIEREN DE LA UTP			ESCENARIO IDEAL DE BIENESTAR INSTITUCIONAL QUE REQUIEREN			FUENTE (Año 2008) Investigación Exploratoria.		
FACULTAD	SEGMENTO DEL MERCADO ANALIZADO POR EL GRUPO EJECUTOR	DOCENTES	ESTUDIANTES	ADMINISTRATIVOS	DOCENTES	ESTUDIANTES	ADMINISTRATIVOS	DOCENTES	ESTUDIANTES	ADMINISTRATIVOS	DOCENTES	ESTUDIANTES	ADMINISTRATIVOS	OBSERVACIONES Y ANEXOS	DIRECTORA	EJECUTORES (Estudiantes de VIII semestre de Ingeniería Industrial)
INGENIERIA MECANICA	Encuestas realizadas a: * 10 Docentes de planta * 3 Docentes transitorios * 1 Docentes catedráticos * 29 Estudiantes * 2 Administrativos	Responsabilidad Social			Los encuestados que tienen conocimiento acerca de Bienestar Universitario, perciben el servicio como Bueno con un 71%			Fortalecimiento de condiciones físicas y hábitos de vida saludable. Mejores condiciones sociables dentro del campus universitario. Construcción de un entorno a la cultura Respeto a la inclusión de singularidad. Programas que fomenten la equidad de género. Mejores programas de adaptación e integración a la vida universitaria.			No se encontró suficiente información para sustentar esta característica.					
		Existe un alto grado de desconocimiento acerca de la oficina de Responsabilidad Social por parte de los encuestados, esto se refleja con un 80% que no la conocen.														
		Desercción														
		Existe poco conocimiento acerca de las oficinas de Desercción por parte de los encuestados con un 41%														
	Entrevistas en profundidad: * Decano de la Facultad * Representante de Profesores ante el Consejo de Facultad * Representante de Estudiantes ante el Consejo de Facultad	Responsabilidad Social			El entrevistado manifiesta no ser usuario de Bienestar Universitario, califica su gestión como buena y destaca la capacitación del personal que lo conforma.	La percepción frente al servicio es Muy Bueno y considera que este centro se caracteriza por su mejora continua por tener muy en cuenta las necesidades del estudiante.	Percibe la labor de Bienestar como Buena considera que las áreas en las que se encuentra dividida la dependencia han sido las acertadas, cuenta con muy buen personal capacitado y comprometido con lo que implica el concepto de Bienestar	Mayor ayuda económica (matrícula, transporte, bono alimenticio) a los estudiantes de bajos recursos económicos.	Aumentar la ayuda económica a los estudiantes.	No se encontró suficiente información para sustentar esta característica.	Es necesario mejorar los mecanismos de divulgación. Indagar sobre las verdaderas necesidades que tienen los estudiantes. Aumentar el presupuesto de los departamentos que los conforman.	Sería importante mejorar los mecanismos de divulgación. Indagar sobre las verdaderas necesidades que tienen los estudiantes. Aumentar el presupuesto de los departamentos que los conforman.	Enfrentar la timidez y el desconocimiento de los estudiantes acerca de los servicios y oportunidades que brinda el Bienestar Universitario, para que permita que la gestión de este ente se optimice. Bienestar debe implementar proyectos en alianza con empresas de la región, con el fin de obtener recursos adicionales que permitan ampliar la cobertura de servicios especialmente para aquellos estudiantes que son de bajos recursos económicos o provenientes de otras poblaciones del país como lo es el caso de aquellos estudiantes procedentes de Niquí, Chocó o de San Andrés Islas. Las dependencias deben buscar recursos a través de convenios con empresas de la región.	El grupo ejecutor elaboró su propio instrumento para recolectar la información. Anexo encuestas, y entrevistas realizadas.	María Mónica Arango Zapata.	Diana Beatriz Quiceno Montoya, Isabel Cristina Zuriga Montoya.
		El Representante de los Profesores manifiesta que hasta hace muy poco conoció la existencia de la Oficina de Responsabilidad Social.	El Representante de los Estudiantes conoce sobre las oficinas, conoce su misión y funciones.	El Decano tiene amplia conocimientos acerca de la Oficina de Desercción, su función y objetivos.												
		Desercción														
		El Representante de los Profesores tiene conocimiento acerca de las oficinas, reconoce su función y algunos de los proyectos que esta desarrolla.	El entrevistado dice que conoce sobre ella y reconoce saber algunas de sus funciones.	El Decano tiene conocimiento acerca de la Oficina de Desercción, su función y objetivos.												

Fuente: Las enunciadas en las últimas dos columnas Diseño: María Mónica Arango Zapata y Magda Milena Ocampo Puerta (Investigadoras)

Cuadro 20. Necesidades de bienestar institucional “facultad de Eléctrica, Electrónica y Ciencias de la Computación”

NECESIDADES DE BIENESTAR INSTITUCIONAL QUE REQUIERE LA COMUNIDAD DE LA UTP.		CONOCIMIENTO SOBRE LAS OFICINAS DE DESERCIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA UTP			PERCEPCIÓN FRENTE AL SERVICIO DE BIENESTAR UNIVERSITARIO DE LA UTP.			NECESIDADES PRIORITARIAS INSATISFECHAS QUE REQUIEREN DE LA UTP			ESCENARIO IDEAL DE BIENESTAR INSTITUCIONAL QUE REQUIEREN			FUENTE (Año 2008) Investigación Exploratoria.		
FACULTAD	SEGMENTO DEL MERCADO ANALIZADO POR EL GRUPO EJECUTOR	DOCENTES	ESTUDIANTES	ADMINISTRATIVOS	DOCENTES	ESTUDIANTES	ADMINISTRATIVOS	DOCENTES	ESTUDIANTES	ADMINISTRATIVOS	DOCENTES	ESTUDIANTES	ADMINISTRATIVOS	OBSERVACIONES Y ANEXOS	DIRECTORA	EJECUTORES (Estudiantes de VIII semestre de Ingeniería)
INGENIERIA ELECTRICA, ELECTRONICA Y CIENCIAS DE LA COMPUTACION	Encuestas realizadas a: * 10 Docentes de planta * 3 Docentes transitorios * 7 Docentes catedráticos * 50 Estudiantes * 2 Administrativos	Responsabilidad Social			Los encuestados que tienen conocimiento acerca de Bienestar Universitario, califican el servicio como Bueno con un 72%, 21% lo considera como excelente y un 7% lo considera regular.			Es necesario profundizar en la cultura ciudadana, mayor énfasis en el trabajo social para los estudiantes, apoyo y asistencia a eventos externos, mejorar la parte médica y de salud ocupacional, mayor ayuda en el aspecto económico (alimentación y transporte)			Mejorar las técnicas de Divulgación. Mayor planta física, laboratorios y espacios recreativos. Estudios de armonía institucional, verificar la existencia real de sinergias, docentes trabajadores, administración. Programas al estilo "Hermano Mayor" para que se facilite la adaptación a la universidad. Ampliación de horarios para acceder a los servicios que ya se prestan.			El grupo ejecutor elaboró su propio instrumento para recolectar la información. Anexo encuestas escaneadas.		
		Existe un alto grado de desconocimiento acerca de la oficina de Responsabilidad Social por parte de los docentes, estudiantes y administrativos con un 88% de desconocimiento.														
		Desercción														
		Existe conocimiento acerca de las oficinas de Desercción por parte de los docentes, estudiantes y administrativos con un 56% de conocimiento.														
	Entrevistas en profundidad: * Decano de la Facultad * Representante de Estudiantes ante el comité curricular del programa de ingeniería de sistemas.	Responsabilidad Social			No se encontró suficiente información para sustentar esta característica.			No se encontró suficiente información para sustentar esta característica.			Mejorar la infraestructura de los restaurantes dentro de la universidad.			No se encontró suficiente información para sustentar esta característica.	Más recursos económicos para mejorar los servicios, más espacios para los estudiantes	Aumentar la cobertura de sus programas. Ayudar a la integración de todos los integrantes de la comunidad Universitaria con el exterior. El escenario ideal se presenta cuando el estudiante que ingresa a la universidad no sienta ese cambio abrupto y brusco, graduar profesionales con mayor integralidad en aspectos humanísticos, artísticos, deportivos, de forma que el sea un elemento de cambio en la sociedad.
		No se encontró suficiente información para sustentar esta característica.	EL Representante de los Estudiantes manifiesta que no tiene conocimiento y que es la primera vez que la escucha nombrar.	El Decano posee un amplio conocimiento acerca de las Oficinas, su función y objetivos.												
		Desercción														
		No se encontró suficiente información para sustentar esta característica.	El Representante de los estudiantes no conoce sobre la oficina	El entrevistado tiene un amplio conocimiento sobre ella, conoce su historia, su estructura, sus funciones y objetivos.												

Fuente: Las enunciadas en las últimas dos columnas **Diseño:** María Mónica Arango Zapata y Magda Milena Ocampo Puerta (Investigadoras)

Cuadro 21. Necesidades de bienestar institucional “Programas de Tecnologías”

NECESIDADES DE BIENESTAR INSTITUCIONAL QUE REQUIERE LA COMUNIDAD DE LA UTP.		CONOCIMIENTO SOBRE LAS OFICINAS DE DESERCIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA UTP.			PERCEPCIÓN FRENTE AL SERVICIO DE BIENESTAR UNIVERSITARIO DE LA UTP.			NECESIDADES PRIORITARIAS INSATISFECHAS QUE REQUIEREN DE LA UTP.			ESCENARIO IDEAL DE BIENESTAR INSTITUCIONAL QUE REQUIEREN			FUENTE (Año 2008) Investigación Exploratoria.					
FACULTAD	SEGMENTO DEL MERCADO ANALIZADO POR EL GRUPO EJECUTOR	DOCENTES	ESTUDIANTES	ADMINISTRA.	DOCENTES	ESTUDIANTES	ADMINISTRA.	DOCENTES	ESTUDIANTES	ADMINISTRA.	DOCENTES	ESTUDIANTES	ADMINISTRATIVOS	OBSERVACIONES Y ANEXOS	DIRECTORA	EJECUTORES (Estudiantes de VIII semestre de Ingeniería Industrial)			
Tecnologías	Encuestas realizadas a: * 10 Docentes de planta * 3 Docentes transitorios * 7 Docentes catedráticos * 28 Estudiantes * 1 Administrativos	Responsabilidad Social			Los encuestados que tienen conocimiento acerca de Bienestar Universitario, califican el servicio así: para el área de Educación y Formación se tiene una percepción de buena con un 52% del total de los encuestados. Para el área de Cultura y Divulgación el calificativo es Aceptable repartido en 38% para bueno y 30% para regular. Para el área de Deporte y recreación el calificativo que dan los encuestados es de aceptable, repartido en 34% para bueno y 28% para regular. Para el área de Trabajo Social y Apoyo Socioeconómico la percepción del servicio es Bueno con un 44% del total de los encuestados. Para el área de Salud Integral el calificativo es Aceptable, repartidos en 36% para bueno y 30% para regular. Área del Club de la Salud la percepción que tienen los encuestados frente a este servicio es de bueno con un 40% y para el área de Acción social y espiritual es aceptable repartido entre 30% de bueno y 28% regular.			Es necesario implementar mayor número de muestras culturales, apoyo socioeconómico, apoyo psicológico académico y formación deportiva y fomento de instalaciones			Es necesario implementar mayor número de muestras culturales, apoyo socioeconómico, apoyo psicológico académico y de integración institucional también con la ampliación de personal (psicólogos, trabajadores sociales), e implementando programas específicos para las diferentes facultades.			Los docentes encuestados coinciden en decir que el escenario ideal se consigue mejorando la Divulgación, así mismo fomentando los beneficios de integración institucional, los beneficios socioeconómicos, de acompañamiento académico y de integración institucional también con la ampliación de personal (psicólogos, trabajadores sociales), e implementando programas específicos para las diferentes facultades.			El grupo ejecutor elaboró su propio instrumento para recolectar la información. Anexo encuestas escaneadas.	María Mónica Arango Zapata.	Andrés Felipe Ocampo Bedoya. Jorge Alberto Ramírez Maya. Cesar Albeo Lopez Porras.
		Desercción																	
		Existe conocimiento acerca de las oficinas de Desercción por parte de los docentes, estudiantes y administrativos con un 60% de conocimiento.																	
	Entrevistas en profundidad: Decano de la Facultad de Tecnologías * Representante de Profesores de la facultad de Tecnologías * Representante de Estudiantes ante el Consejo de Facultad	Responsabilidad Social			El calificativo que le da la entrevistada a los servicios de Bienestar es Excelente.	El calificativo que le da la entrevistada a los servicios de Bienestar es Bueno.	Percebe la gestión de Bienestar como Buena y opina que el bienestar Universitario debe ser una actividad de toda la comunidad Universitaria.	Debido a que el entrevistado trabajó con varios programas de Bienestar considera que no puede ser objetivo para sustentar esta característica	No se encontró suficiente información para sustentar esta característica	Aumentar los esfuerzos para la parte económica de los estudiantes	Para el encuestado el Bienestar Institucional ideal sería una institución que nadie deje de estudiar por falta de recursos económicos, que existan mas profesores de planta mas laboratorios y mas presupuesto para los programas de modernización, dotación de materiales y equipos de última generación.			El grupo ejecutor elaboró su propio instrumento para recolectar la información. Anexo entrevistas.					
		Desercción									Estaria enfocado en la colaboración entre personal docente, administrativo y los estudiantes para lograr una armonía en el desarrollo de sus respectivas actividades enfocándose en el aspecto deportivo cultural y de educación.								
		El Representante de los Profesores tiene pleno conocimiento acerca de las oficinas.	El Representante de los Estudiantes sabe sobre la oficina y sus objetivos.	El entrevistado conoce sobre ella sabe algunas de sus funciones y objetivos.							Requiere de muchos mas recursos para atender a la comunidad estudiantil, se debe institucionalizar eventos por semestre de acuerdo con la participación de los estudiantes, existiendo responsabilidad por parte de los decanos y docente para convocatorias de esta clase.								

Fuente: Las enunciadas en las últimas dos columnas **Diseño:** María Mónica Arango Zapata y Magda Milena Ocampo Puerta (Investigadoras)

3.4.1 Análisis de las necesidades por facultades

En el análisis realizado a las diferentes facultades de la Universidad Tecnológica de Pereira a través de la sistematización de la información obtenida en la investigación se encontró que existe un gran desconocimiento de las acciones que se realizan desde las oficinas de Responsabilidad Social y Deserción; la percepción que se tiene frente a los servicios ofrecidos desde la dependencia del Bienestar Universitario en la mayoría de la población se califican como buenos con necesidad de realizar mejoras en las estrategias de divulgación y los estilos de vida, así como la creación de espacios que faciliten el mejoramiento de satisfactores como el ocio en relación con la categoría del ESTAR.

A continuación se relaciona lo encontrado en cada una de las facultades:

Facultad de Bellas artes



Foto 4 Facultad de Bellas Artes.



Foto 5 Edificio Facultad de Bellas Artes.

Se encuentra un alto grado de desconocimiento de los programas y proyectos que desde las oficinas de Deserción y Responsabilidad Social se vienen liderando.

Frente a la dependencia de Bienestar Universitario hay una percepción positiva de los programas y proyectos y de alguna manera la población en diferentes grados ha tenido relación con esta dependencia.

Para el caso de los administrativos hay un mayor conocimiento de los programas de deserción frente a los de responsabilidad social, de igual manera la percepción frente a la dependencia de Bienestar Universitario es muy positiva y reconocen sus actividades.

En lo referente a las necesidades que se tienen del bienestar institucional la mayor parte de los docentes de planta consideran que el aspecto en que más se debe hacer énfasis en el aspecto Cultural, seguido por las dimensiones emocional, Intelectual y Social. En su mayoría los docentes transitorios consideran que se

debe mejorar el aspecto emocional y los docentes catedráticos piensan que se debe reforzar la parte social.

La población en general considera que los aspectos económicos, emocionales y espirituales son programas a los que se debe hacer mayor énfasis. Toda la comunidad en general consideran que es necesario mejorar la divulgación de los servicios del bienestar institucional; no se accede a gran parte de las actividades por desconocimiento, en especial las realizadas desde las oficinas de deserción y responsabilidad social.



Foto N°6 Cartelera de información de Bienestar



Foto 7 Cartelera de información general.

El medio empleado para la difusión de los programas y actividades de bienestar es una cartelera que como se puede ver en las fotografías anteriores, no tiene nombre específico, ni orden en la presentación de la información.

Facultad de Ciencias Ambientales:



Foto 8 Edificio Facultad de Ciencias Ambientales.

Existe desconocimiento acerca de la oficina de Responsabilidad Social por parte de la población de la facultad, al igual que de la oficina de Deserción, en especial por parte de los docentes catedráticos y los estudiantes.

Bienestar Universitario es calificado el servicio como bueno por parte de los docentes, quedando un margen para mejorar e impactar a toda la comunidad. Se evidencia en la comunidad estudiantil inconformidad con la calidad del servicio prestado.

En lo referente a las necesidades que requieren del bienestar la población de la facultad de Medio Ambiente en su gran mayoría consideran necesario implementar en mayor número las muestras culturales, actividades lúdicas y de integración entre facultades.

De igual manera es importante definir hasta qué punto la formación de los profesionales es orientada a ser verdaderos ciudadanos, en una sociedad con muchas alternativas para que los estudiantes puedan tomar partido. Sería conveniente añadir espacios de visualización de documentales de formación en la práctica de ciudadanía.

Para que se dé un verdadero bienestar se requiere crear espacios y zonas de escucha de música de relajación a donde se pueda acudir en las horas libres.

Es necesario mejorar la divulgación de los servicios que presta, para que el estudiante participe activamente de las actividades, el medio empleado para la difusión de los programas y actividades de bienestar a demás de la web son las carteleras cuyo estado de puede observar en las fotografías siguientes:



Foto 9 Cartelera de Bienestar C. Ambientales



Foto 10 Cartelera Bienestar C. Ambientales

Aunque existe un espacio exclusivo para la información de las actividades de bienestar esta cartelera no tiene un nombre fijo visible, centrado y que pueda ser un elemento diferenciador en el momento de hacer uso de ella.

Es importante que los programas de bienestar se motiven a partir de las necesidades de las facultades así mismo fomentar los bonos de matrícula, transporte y alimentación para aumentar el apoyo a los estudiantes que viven fuera de la ciudad.

Facultad de Ciencias de la Educación



Foto 11 Edificio Educación



Foto 12 Edificio Educación

Existe desconocimiento acerca de la oficina de Responsabilidad Social por parte de la población en general, el representante de los profesores ante el Consejo de Facultad tiene amplio conocimiento acerca de este programa, ya que hace parte de trabajo de deserción; la mayoría de la población sabe que existe el Bienestar Universitario y afirman que la gestión que realiza es buena, considera que los servicios prestados por bienestar son buenos en su hacer.

Las necesidades de los docentes encuestados opinan que se debe hacer mayor énfasis en los aspectos culturales, salud ocupacional, un mayor acompañamiento psicológico, fortalecimiento de hábitos de vida saludable, así como las ayudas económicas para los estudiantes.

De igual manera la población considera que debe haber una mayor inversión social, tener un acompañamiento de adaptación a la vida universitaria e intensificar el área de salud integral así como mejorar en algunos aspectos físicos (escenarios deportivos, deportes y salud).

Es importante mejorar las condiciones sociales dentro del campus universitario con espacios de descanso más puntuales, como la divulgación de los servicios que presta.

Dentro de los medio de difusión empleados para informar sobre las actividades del bienestar se encuentra la cartelera de bienestar la cual que se muestra con la información sin organizar ni clasificar, no tiene nombre específico y fijo, lo que dificulta una efectiva comunicación de los programas y actividades programadas.

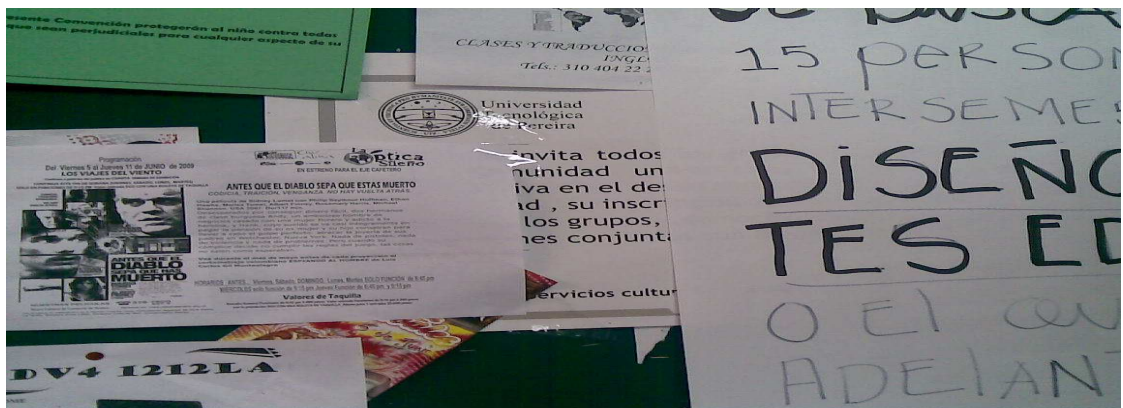


Foto 13 Cartelera Bienestar Facultad de Educación

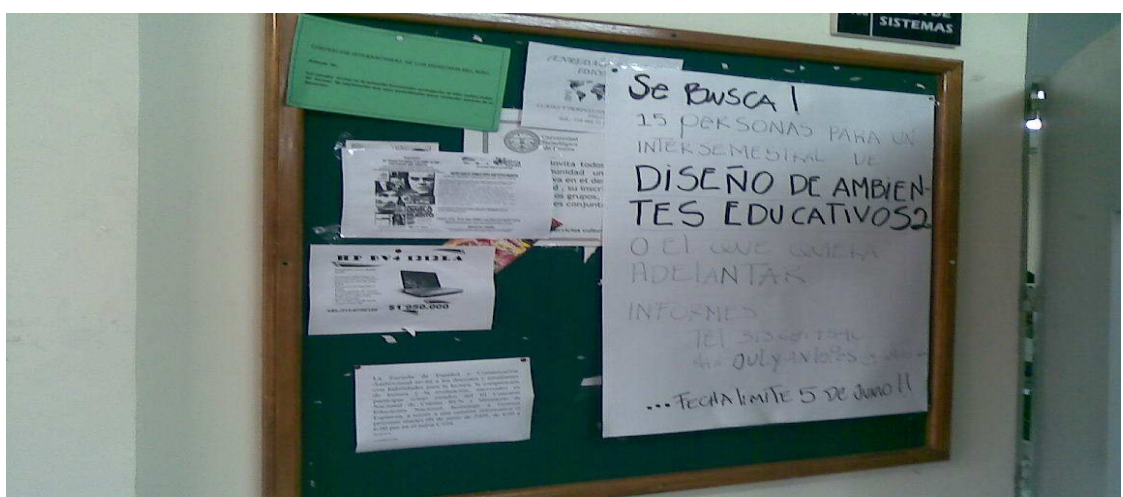


Foto 14 Cartelera Bienestar Facultad de Educación

Facultad de Ciencias de la Salud



Foto 15 Edificio Ciencias de la Salud



Foto 16 Mural central Ciencias de la Salud.

Existe un alto grado de desconocimiento acerca de la oficina de Responsabilidad Social y Deserción en la mayoría de la población evidenciada en las encuestas. El representante de los profesores ante el Consejo de Facultad conoce sobre la oficina de Responsabilidad Social y manifiesta su importancia pues la universidad debe tener comunicación con el exterior.

La población en general describe los servicios que presta la oficina de Bienestar Universitario como buenos, aunque reconoce que existen muchas falencias y dificultades que se pueden mejorar.

Las necesidades que identifica la población de la facultad se enfocan en intensificar en los programas culturales y llegar a una política de desarrollo cultural, así como es necesario hacer mayor énfasis en el ámbito de salud y recreación (capacitaciones, charlas e información sobre sexualidad y sobre enfermedades de transmisión sexual), abrir más espacios en el ámbito cultural y de cooperación. Debe existir más apoyo a los alumnos de primer semestre.

Es importante que exista dentro de cada facultad un comité que se encuentre conectado a Bienestar Institucional para direccionar problemas y necesidades específicas de cada facultad.

Aprovechar al máximo en pro de la comunidad la existencia no solo de la facultad de Medicina sino la existencia del hospital Universitario, creando un mayor vínculo con los programas de Bienestar.

Es necesario mejorar los medios de divulgación de los servicios que presta y la capacidad de convocatoria. En las siguientes fotografías que se puede observar las carteleras de información de la facultad y el estado en el que se encuentran.



Foto 17 Cartelera de Bienestar Edificio Ciencias de la Salud

Hacer investigaciones sobre las preferencias hacia la práctica de los diferentes deportes

Facultad de Ingeniería Industrial



Foto 18 Edificio Ingeniería Industrial



Foto 19 Edificio Ingeniería Industrial

Existe un alto grado de desconocimiento acerca de la oficina de Responsabilidad Social y la Deserción por parte de los docentes, especialmente en los catedráticos. Los administrativos registran un mayor conocimiento de las dependencias. El Decano tiene amplio conocimiento acerca de la oficina de Deserción, su función y objetivos, como el representante de los Profesores.

Hay desconocimiento de los servicios y programas que ofrece Bienestar Universitario por parte de varios docentes; y, algunos de los estudiantes y administrativos encuestados (investigación exploratoria) tienen un mayor conocimiento y su percepción frente a los servicios ofrecidos es de “muy bueno”. Algunas de las necesidades sentidas son:

- Que a la parte de recreación y salud, se le agregue la parte del bienestar laboral, que implica tener seguridad, seguridad en la organización, tener proyección en la organización o por fuera de ella.
- Pensar en estrategias para llegar a la población que no es afín a las actividades que se realizan (no censurar), se debe profundizar más en proyectos éticos, en la difusión de los valores.
- Replantear el tema del deporte que se dicta en los primeros semestres así como mejorar lo referente a lo espiritual.
- La universidad debe promover la concepción del bienestar para los miembros de la comunidad universitaria, se debe evaluar si el bienestar es salud, mente, cuerpo o la posibilidad de ascenso, la posibilidad de que el individuo se proyecte dentro y fuera de la organización.
- Mejorar la divulgación de los programas de bienestar en la comunidad.
- Se percibe la falta de divulgación de los programas de bienestar como una de las causas de la escasa participación de los beneficios ofrecidos.
- Es importante realizar un mercadeo de medios.
- Es necesario identificar el potencial que se genera al interior de cada programa académico en función del bienestar.



Foto 20 Cartelera general Ingeniería Industrial



Foto 21 Cartelera de Bienestar Ingeniería Industrial

Las carteleras de bienestar son un medio de difusión de los programas y actividades para la comunidad universitaria, en las fotografías se puede observar que no cuentan con un nombre fijo para establecer la exclusividad de la información ni se encuentran organizadas, lo que dificulta el entendimiento y la motivación hacia la participación en las actividades.

Facultad de Ingeniería Mecánica



Foto 22 Edificio Ingeniería Mecánica



Foto 23 Edificio Ingeniería Mecánica

Existe desconocimiento acerca de la oficina de Responsabilidad Social y deserción por parte de los encuestados. El Representante de los Profesores manifiesta que hasta hace muy poco conoció la existencia de la oficina de Responsabilidad Social, el Decano tiene conocimiento acerca de la oficina de Deserción, su función y objetivos.

Los encuestados que tienen conocimiento acerca de Bienestar Universitario y perciben el servicio como bueno y destaca la capacitación del personal que lo

conforma, de igual manera consideran que ésta dependencia se ha caracterizado por su mejora continua y por tener muy en cuenta las necesidades del estudiante.

La población en general considera que las áreas en las que se encuentra dividida la dependencia del Bienestar Universitario han sido las acertadas.

Las necesidades que considera la población debe tener mayor énfasis es la ayuda económica (matrícula, transporte, bono alimenticio) a estudiantes de bajos recursos económicos seguido por el fortalecimiento de condiciones físicas y hábitos de vida saludable y mejorar las condiciones sociables dentro del campus universitario. Es importante la construcción de un entorno a la cultura y el respeto a la inclusión de singularidad.

Generar programas que fomente la equidad de género y mejores el programa de adaptación e integración a la vida universitaria.

Es de vital importancia mejorar los mecanismos de divulgación, como se puede observar en la siguiente fotografía la cartelera de bienestar no se encuentra organizada para lograr efectividad en la comunicación, no tiene un nombre fijo que en un material que no se deteriore fácilmente.



Foto 24 Cartelera Bienestar Ingeniería Mecánica

Se propone indagar sobre las verdaderas necesidades de la población, y aumentar el presupuesto de los departamentos que los conforman.

Facultad de Ingeniería Eléctrica, Electrónica, Física y Ciencias de la Computación



Foto 25 Edificio Ing. Eléctrica



Foto 26 Edificio Ing. Eléctrica



Foto 27 Edificio Ingeniería Sistemas

Existe un alto grado de desconocimiento acerca de la oficina de Responsabilidad Social por parte de los docentes, estudiantes y administrativos, y un buen conocimiento acerca de las oficina de Deserción.

La población tiene conocimiento acerca de Bienestar Universitario y califican el servicio como bueno aunque consideran que existen aspectos que se pueden mejorar.

Es necesario profundizar en la cultura ciudadana hacer mayor énfasis en el trabajo social para los estudiantes así como también fomentar el apoyo y asistencia a eventos externos.

Es importante mejorar la parte médica y de salud ocupacional y generar una mayor ayuda en el aspecto económico a los estudiantes (alimentación y transporte).

Realizar estudios de armonía institucional, verificar la existencia real de sinergias, docentes, trabajadores y administrativos. Realizar programas que se faciliten la adaptación a la universidad para los estudiantes; ampliar los horarios para acceder a los servicios que ya se prestan.

Hay que aumentar la cobertura de los programas y generar espacios que faciliten la integración de todos los integrantes de la comunidad Universitaria.

Es de vital importancia graduar profesionales con mayor integralidad en aspectos humanísticos, artísticos, deportivos, de forma que sean un elemento de cambio en la sociedad.

Para que sea efectivo el bienestar hay que mejorar las técnicas de divulgación, en especial las carteleras donde se publican las actividades a realizar, estas no se encuentran en todos los edificios y las que se tiene no cuentan con un nombre fijo

elaborado en un material resistente y la información no se encuentra clasificada y armónicamente visible para causar un efecto de motivación y efectividad en la comunicación.



Foto 28 Cartelera Bienestar Bloque A



Foto 29 Cartelera Bienestar Bloque A

De igual manera es importante mejorar de la planta física, laboratorios y sobre todo crear espacios recreativos.

Programas de Tecnologías



Foto 30 Edificio de Tecnología Química.

Existe un alto grado de desconocimiento acerca de la oficina de Responsabilidad Social y de deserción por parte de los docentes, estudiantes y administrativos. La población tiene un conocimiento acerca de Bienestar Universitario y califican el servicio así: para el área de Educación y Formación se tiene una percepción de buena con un 52% del total de los encuestados. Para el área de cultura y divulgación el calificativo es aceptable, para el área de deporte y recreación el calificativo que dan los encuestados es de aceptable, el área de trabajo social y apoyo socioeconómico la percepción del servicio es bueno con un 44% del total de los encuestados. En el área de salud integral el calificativo es aceptable, el área del club de la salud la percepción que tienen los encuestados frente a este servicio es de bueno con un 40% y el área de acción social y espiritual es aceptable.

Es necesario implementar mayor número de muestras culturales, apoyo socioeconómico, apoyo psicológico, académico y de formación deportiva mejoramiento y ampliación de las instalaciones locativas.

Los docentes encuestados coinciden en decir que el escenario ideal se consigue mejorando la divulgación de los programas y actividades del bienestar.

En el edificio de Tecnología Química no se cuenta con una cartelera exclusiva para la información y promoción de las actividades del bienestar.



Foto 31 Cartelera general Tecnología Química

En la fotografía anterior se puede observar que la información de actividades propias del bienestar no se encuentra en una cartelera exclusiva, ni clasificada.

Es importante fomentar los beneficios socioeconómicos y de acompañamiento académico e integración institucional; de igual manera a través de la ampliación de personal (psicólogos, trabajadores sociales, entre otros), e implementando programas específicos para las diferentes facultades.

Generalidades:

En la investigación exploratoria realizada por las diferentes facultades se identificó claramente que:

- Existe desconocimiento de las funciones y acciones realizadas por las dependencias de Responsabilidad Social y Deserción.
- La población reconoce a Bienestar Universitario y califica su servicio como bueno, aunque no suficiente para las necesidades de cobertura.
- Los medios de divulgación de los programas de bienestar institucional ofrecidos no son utilizados adecuadamente y son escasos

4. FACTOR “BIENESTAR INSTITUCIONAL” DESDE LAS EVALUACIONES EXTERNAS CNA

4.1 ACREDITACION INSTITUCIONAL UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE PEREIRA

La Universidad Tecnológica de Pereira recibió del Ministerio de Educación Nacional la Acreditación Institucional de Alta Calidad por un término de siete (7) años a través de la Resolución 2550 del 30 de junio de 2005, después de realizado todo un proceso de autoevaluación sobre los 11 factores que desde el CNA se han determinado para medir la calidad de una institución de educación superior. Los resultados de este proceso de evaluación global fueron de 82 puntos obtenidos, los cuales se pueden observar de manera discriminada en la siguiente tabla.

Tabla 6. Calificación obtenida por factores proceso de acreditación institucional

Tabla No 11: Calificación Obtenida por Factores

FACTOR	DESCRIPCIÓN	VALOR RELATIVO
I	Misión y proyecto institucional	83
II	Estudiantes	86
III	Profesores	76
IV	Procesos académicos	70
V	Investigación	74
VI	Pertinencia e impacto social	90
VII	Autoevaluación y autorregulación	80
VIII	Bienestar institucional	83
IX	Organización, gestión y administración	79
X	Recursos de apoyo académico y planta física	80
XI	Recursos financieros	90

Fuente: Informe Ejecutivo de la Acreditación Institucional.

Como conclusión de la anterior tabla se puede deducir que los procesos administrativos tienen un alto grado de calidad, en especial los financieros, sin embargo que se requiere de un mejoramiento constante para lograr mejorar algunos aspectos con miras a una renovación de la acreditación Institucional a futuro. En el caso específico del Bienestar Institucional, es importante tener en cuenta la siguiente información relacionada en la tabla anterior.

Durante la evaluación realizada a la Institución los pares académicos encontraron fortalezas las cuales son importantes mencionar ya que permiten conocer la visión que tiene el CNA de la institución; asimismo identificar las debilidades y establecer cuáles son los retos a asumir para un mejoramiento continuo, con el fin no sólo de lograr superarlos, sino avanzar en el proceso de renovación de la

acreditación de su calidad, y además posicionar a la universidad en el ámbito nacional e internacional como una institución de educación superior de excelencia. En particular en el estudio mencionado se tiene presente la gran importancia que para ello tiene el factor “Bienestar Institucional”

En la siguiente tabla se presentan las fortalezas determinadas por el CNA para la Universidad Tecnológica de Pereira.

Tabla 7. Las fortalezas de la Universidad Tecnológica de Pereira, según el CNA

FORTALEZAS DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA, SEGÚN EL CNA ¹³⁶	
N	FORTALEZA
1	La decisión estratégica de las altas directivas de trascender el modelo de universidad profesionalizante por el de universidad del saber en la que los ejes académicos - la docencia, la investigación y la extensión - conforman el todo institucional y se conciben de forma sistémica. Estos ejes se conciben para que actúen conjunta e interrelacionadamente para lograr un desarrollo integral de sus estudiantes y de la sociedad en la que ellos se insertan y de la cual la Universidad hace parte
2	El compromiso creciente que la Universidad muestra con la calidad de sus programas académicos. Este compromiso se evidencia en los resultados alcanzados en la reciente Reacreditación de los programas de Medicina e Ingeniería Industrial y en la acreditación de otros 6 programas durante los últimos cinco años, como producto de los esfuerzos de autoevaluación y mejoramiento continuo de la Institución.
3	Acorde con los propósitos Institucionales, en los últimos años la Universidad ha logrado importantes avances en la organización, destinación de recursos y desarrollo de la actividad investigativa a través de la conformación de grupos y líneas de investigación y de mecanismos para incentivar la participación de los estudiantes en estas labores.
4	Recientemente, la Universidad ha reconsiderado el papel que debe cumplir su Plan de Desarrollo Quinquenal y lo ha hecho parte de su proceso de direccionamiento estratégico para ir más allá de un compromiso normativo de la institución con los organismos reguladores de su actividad y concebirlo de forma más flexible para adaptarlo los cambios contingentes y difíciles de prever.
5	La UTP intenta establecer una relación con sus estudiantes que trasciende a ofrecer una alta formación académica disciplinar y busca atender aspectos de su alumnado que tienen que ver con su formación integral y ética y con su condición personal, de salud y económica.
6	La Universidad ha adoptado una estrategia orientada hacia el desarrollo institucional y una utilización más eficiente y eficaz de su capacidad instalada y de los recursos disponibles que se evidencia en el crecimiento sostenido que ha alcanzado durante los últimos cinco años
7	Los directivos, docentes, estudiantes y funcionarios demuestran un alto sentido de pertenencia y compromiso con la Universidad y los egresados, empleadores y en general la gente de la Región, desde sus diversas posiciones, reconoce el aporte y el compromiso de la Institución con la situación y desafíos que enfrenta la sociedad circundante.
8	La creación de capacidad y competencias organizacionales en diferentes actividades de apoyo a la labor académica como: gestión institucional, gestión financiera, mantenimiento y desarrollo de la infraestructura física.
9	La construcción progresiva de una cultura de la calidad académica e institucional que se soporta en los procesos de autoevaluación y mejoramiento continuos.

Fuente: Información Institucional Universidad Tecnológica de Pereira, www.utp.edu.co, junio 24 de 2008

¹³⁶ Información Institucional Universidad Tecnológica de Pereira, www.utp.edu.co, junio 24 de 2008. Anexo G

Como se registra en el Plan de Desarrollo Institucional 2007 – 2019 es muy importante tener en cuenta las visiones críticas de los pares evaluadores, en especial en lo concerniente a las inconsistencias que señalaron entre el Plan de Desarrollo y el Bienestar Institucional de la universidad. Además de expresar sus percepción de que “la universidad ha realizado un proceso de auto evaluación en forma relativamente aislada e independiente del plan de desarrollo institucional, dejaron en concreto las recomendación que “es deseable desarrollar mayor reflexión y dialogo entre las distintas partes que conforman la comunidad académica para que se pueda generar un mayor entendimiento, retroalimentación y compromiso para adelantar este tipo de procesos”¹³⁷

Algunas de las acciones que se realizaron después del informe de los pares fue la modificación del Bienestar Universitario de algunas facultades y la realización del diseño del plan de mejoramiento del clima organizacional, proceso que demoró alrededor de un año y medio, en especial se profundizo en las facultades de ingeniería electrónica, eléctrica, física y ciencias de la computación.

A continuación se ha generado un esquema a través del cual se plasma los diferentes aspectos encontrados en el proceso de evaluación institucional por parte de los pares académicos del CNA en la Universidad Tecnológica de Pereira en el “Factor Bienestar”

¹³⁷ Informe Plan de desarrollo Institucional. www.utp.edu.co, Agosto 23 de 2008. Anexo B

Cuadro 22 Evaluación Externa del Factor Bienestar Institucional Universidad Tecnológica de Pereira, a diciembre 31 de 2007

CERTIFICACION DE ALTA CALIDAD CNA				EVALUACION EXTERNA CON FINES DE ACREDITACION INSTITUCIONAL	
FACTOR BIENESTAR INSTITUCIONAL	ACREDITACION			JUICIOS SOBRE CALIDAD DEL FACTOR	SUGERENCIA
	GENERALIDADES ENCONTRADAS	PONDERACIÓN	CALIFICACIÓN		
CLIMA INSTITUCIONAL	La Institución ha definido políticas claras de Bienestar Institucional, orientadas al mantenimiento de un adecuado clima institucional que favorece el crecimiento personal y del grupo y propicia la conformación de una comunidad académica; estas políticas orientan la prestación de los servicios de Bienestar correspondientes.	1	SE CUMPLE EN ALTO GRADO	La Universidad reconoce la importancia que tiene dentro de su proyecto Educativo la existencia de un clima organizacional apropiado, este se materializa en la definición de políticas, en la identificación y adopción de estrategias orientadoras y en programas e instrumentos de Bienestar Universitario que fomentan el desarrollo integral de los integrantes de su comunidad.	La sostenibilidad de los programas de Bienestar y la preservación del adecuado clima institucional, hacen necesario fortalecer el diseño y programación de actividades q respondan a las necesidades prioritarias de la comunidad universitaria.
				Se realizan estudios periódicos que permiten medir la percepción del clima institucional, entendido como el ambiente en el cual se desarrolla el ambiente formativo, en los estamentos docente y administrativo. A partir de los diagnósticos se emprenden acciones correctivas que sean necesarias.	
				La misión y la visión de Bienestar Universitario se encuentran dentro de las declaraciones misionales de la Universidad y como referente esenciales para los responsables de la gestión en las diferentes áreas pertenecientes a Bienestar.	
				Existen mecanismos que facilitan la comunicación entre los miembros de la comunidad universitaria.	

ESTRUCTURA DEL BIENESTAR	Se ha definido la organización encargada de planificar, y ejecutar los programas y actividades de Bienestar, le ha asignado a estas últimas la infraestructura y recursos necesarios y mantiene una adecuada coordinación entre las distintas acciones de Bienestar Institucional.	1	SE CUMPLE EN ALTO GRADO	La Institución dispone de políticas y estrategias de Bienestar y cuenta con una estructura organizacional que respalda los proyectos y acciones específicas dirigidas a los diferentes actores involucrados en la vida Universitaria.	El apoyo dirigido a los estudiantes provenientes de los estratos económicos mas vulnerables es significativo, aun cuando es importante fortalecer la relación de las soluciones socioeconómicas con las soluciones académicas.
				La institución ha dispuesto la existencia de órganos colegiados para diseñar y orientar los proyectos definidos en las distintas áreas en las cuales actúan las Líneas de Desarrollo Específico.	
				Las asignaciones presupuestales están ajustadas a lo estipulado por las autoridades Educativas Nacionales y se encuentra un razonable esfuerzo por dotar de recursos adicionales provenientes de algunos servicios prestados por particulares del campus.	Es recomendable extender a los niveles educativos precedentes (escuela media básica) la información sobre el desempeño de lo estudiantes en los semestres iniciales de las carreras.
				Se destaca la vinculación de los padres de familia con algunos programas de Bienestar.	Es muy importante para conservar la calidad de los servicios de Bienestar garantizar el mantenimiento y permanente actualización de la infraestructura al servicio de los programas y actividades al tiempo que se sistematizan las experiencias obtenidas en el contacto con la comunidad universitaria a través del monitoreo periódico del clima organizacional y la adopción de las acciones necesarias para su mejoramiento.
				La estructura organizacional incluye dependencias y funcionarios responsables de proyectos y actividades dirigidas a la prevención y manejo de emergencias y participación de miembros de la comunidad universitaria con limitaciones físicas.	
				Existe un sistema de información a través del cual se programan las actividades que corresponden a las necesidades e intereses de los distintos segmentos de la comunidad universitaria.	

RECURSOS Y SERVICIOS PARA EL BIENESTAR	La institución cuenta con servicios de Bienestar, suficientes y adecuados para todos los estamentos en un marco de fomento al desarrollo humano integral. Estos servicios incluyen programas dirigidos en el área de salud y apoyo psicológico y actividades formativas de diverso tipo: deportivas, recreativas, culturales, artísticas, entre otras.	1	SE CUMPLE EN ALTO GRADO	La Universidad cuenta con un marco normativo adecuado en materia de Bienestar Institucional y dispone de infraestructura, instalaciones y recursos aptos para ofrecer a la comunidad universitaria una importante variedad de programas y proyectos de Bienestar.	Se encontraría positivo que, en el diseño y desarrollo de los programas y actividades se enfatice en la atención de las prioridades estudiantiles.
				La dependencia responsable de Bienestar Institucional está organizada de manera tal que las distintas áreas cuentan con el personal y con los medios y apoyos necesarios para adelantar sus tareas sin interferencia u obstrucciones.	
				La comunidad universitaria tiene acceso y recibe información de las actividades programadas. La percepción acerca de los recursos y la calidad de los servicios ofrecidos es de satisfacción por parte de los miembros de la comunidad.	
TOTAL		3			

Fuente: Informes de los pares académicos para el proceso de acreditación y renovación de la acreditación. Informe de la autoevaluación con fines de acreditación Institucional de la Universidad Tecnológica de Pereira. Informe de evaluación Externa con fines de acreditación Institucional – Protocolo – CNA N°02

http://74.125.45.132/search?q=cache:WiO9gpg6GUqJ:www.cna.gov.co/cont/acr_alt_cal/acr_ins/pro_pre_acr_uni/pro_pre_acr_alt_cal_uni_tec_per_per.htm+renovacion+acreditacion+de+programas%2Buniversidad+tecnologica+de+pereira%2Btecnologia+mecanic

Diseño: María Mónica Arango Zapata – Magda Milena Ocampo Puerta. Investigadoras.

4.1.2 Análisis acreditación institucional y el desarrollo del bienestar

Al finalizar la acreditación institucional, en el año 2005, El Consejo Nacional de Acreditación generó unos juicios sobre las fortalezas que presentaba la Universidad Tecnológica de Pereira en el desarrollo de sus diferentes procesos; con base en estas fortalezas, descritas anteriormente, se hará un pequeño análisis mirando como estas influyen en los procesos de Bienestar Universitario-

En la Universidad Tecnológica de Pereira el factor de Bienestar es entendido como un proceso que interviene en todas las instancias y que es apoyado desde las altas directivas de la institución, permitiendo la viabilidad de programas y proyectos de extensión de los servicios a toda la comunidad universitaria.

La calidad es un factor determinante a tener en cuenta en los procesos que desde la universidad se vienen realizando incluyendo los correspondientes al bienestar institucional y estos a su vez están articulados dentro del Plan de Desarrollo Institucional, llevando a la institución a visionar escenarios estratégicos para trascender en los diferentes ámbitos de la docencia, la investigación, la innovación y la extensión; siendo esta última uno de los factores a tener en cuenta para el desarrollo de programas pues se muestra aún con debilidades.

La formación integral se convierte en un aspecto de gran importancia en la vida universitaria, permitiendo trascender desde lo académico a lo humano.

La Universidad Tecnológica de Pereira desde su proyección estratégica se ha convertido en un modelo en el ámbito nacional en especial desde el desarrollo de proyectos como el de deserción escolar.

La universidad tiene políticas claras frente al tema del clima institucional lo que facilita la creación de propuestas desde el desarrollo humano y organizacional para los docentes, administrativos y trabajadores, no obstante las mediciones de clima institucional realizadas desde la percepción de una parte de la población se considera que la presentación de los resultados se han dado después de mucho tiempo de elaborada la evaluación.

Aunque existe mecanismo para la facilitación de la comunicación, y están contemplados en el informe de los pares académicos para el proceso de acreditación institucional; la percepción se tiene al interior de las diferentes facultades y en general de la población es que las estrategias de difusión de los diferentes programas y actividades del bienestar no son eficientes.

La sugerencia de la sostenibilidad de los programas de bienestar y preservación de un adecuado clima institucional realizada por los pares académicos en el proceso de acreditación institucional en lo referente a la variable "clima institucional", sigue siendo una constante y solicitud por parte de la población

universitaria, en especial es importante partir de las necesidades de la comunidad para la formulación de planes, programas y actividades para el bienestar

En lo referente a la variable “ Estructura del Bienestar” se hace relación a la dependencia encargada de planificar y ejecutar los programas del bienestar, que ese entonces era la dependencia del Bienestar Universitario; en la actualidad este proceso se hace transversal y otras dependencias intervienen directamente en el como las oficinas de Responsabilidad Social y la de Deserción.

En la institución se viene generando una ampliación de la población estudiantil lo que genera que la cobertura de los programas del bienestar actualmente nos sea suficiente.

En cuanto a las asignaciones presupuestales la universidad supera lo propuesto desde la ley 30 de 1992, sobre el 2%; sin embargo este presupuesto sigue siendo reducido para a lo proyectado desde el Plan de Desarrollo Institucional 2007 – 2019.

Es de destacar la calidad del talento humano que desde las dependencias del bienestar vienen trabajando.

En cuanto a las sugerencias realizadas por los pares académicos es importante tener en cuenta el fortalecimiento del apoyo socio económico a los estudiantes de escasos recursos y la articulación de este con lo relacionado a la calidad académica, para lo cual se requiere un mayor acompañamiento integral de los estudiantes y sus familias.

En el informe presentado por los pares recomiendan extender la universidad a los niveles educativos precedentes (escuela media básica), en lo relacionado con la información sobre el desempeño de lo estudiante, para conocer sus motivaciones e iniciar articulamente un proceso de acompañamiento académico que genere a corto plazo logros significativos. En la actualidad este proceso no es tenido en cuenta de forma general, en algunos aspectos se ha acompañado a la educación media y básica pero su intromisión no es de carácter significativo, como si lo están realizando otras Instituciones de Educación Superior en el país.

En la sugerencia del monitoreo y sistematización de las experiencias significativas del bienestar hace falta realizar un verdadero seguimiento y proceso evaluativo sumatorio, así como mayor difusión de los logros.

Para el momento de la acreditación institucional los servicios ofrecidos según los, pares académicos eran suficientes para toda la población; la percepción actual es que en su mayoría estos programas se encuentran enfocados hacia los estudiantes y dejan por fuera parte de la población universitaria.

Se tiene una percepción positiva de los programas del bienestar ofrecidos.

Con respecto al Proyecto que viene implementando la institución para disminuir la deserción se encuentra relacionada con la fortaleza 1 al proponen actividades que puedan mezclar a diferentes estamentos de la educación superior y un modelo que permita flexibilizar la educación con el fin de mejorar las habilidades de los estudiantes disminuyendo el choque que se genera en un individuo el ingresos a la universidad.;este influye en el proceso de acreditación de programas ya que busca la disminución de la deserción estudiantil con lo que se logra mantener más personas estudiando su respectiva carrera que genera profesionales con capacidades para solucionar los problemas de la comunidad.

El Plan Padrino emprendido desde la Oficina de Responsabilidad Social con el fin de colaborar con el modulo de Recursos Económicos se ve reflejado en la fortaleza 7 en donde se habla de la conciencia que está generando dentro de la comunidad empresarial de la región sobre los beneficios de colaborar con la Educación Superior para un mejoramiento de la comunidad en general.

4.2 ACREDITACIÓN DE PROGRAMAS ACADÉMICOS

En el proceso de mejoramiento académico y acreditación de la universidad es de gran importancia para la obtención de la acreditación institucional la existencia de programas académicos con reconocimiento de alta calidad por el MEN y el CNA.

En el año 2005 al obtener la universidad la acreditación institucional, la Universidad Tecnológica de Pereira tenía 5 de sus 53 programas académicos reconocidos como de Alta Calidad como se pueden observar en las siguientes tablas

Tabla 8. Programas acreditados de la Universidad Tecnológica de Pereira a 2005

Tabla No 15: Programas acreditados de alta calidad y con resolución vigente Año 2005.

NOMBRE PROGRAMA	RESOLUCIÓN DE ACREDITACIÓN Y FECHA	VIGENCIA
Medicina	33 del 05 de enero de 2005	7 Años
Ciencias del Deporte y la Recreación	2748 del 7 noviembre 2001	5 Años
Administración del Medio Ambiente	34 del 05 de enero de 2005	6 Años
Ingeniería Industrial	1118 del 5 de abril de 2005	7 Años
Tecnología en Electricidad	1819 del 4 agosto de 2003	5 Años

Tabla No 16: Programas en proceso de obtención de la acreditación de alta calidad Año 2005.

NOMBRE PROGRAMA	ESTADO DEL PROCESO	TIPO DE PROCESO
Ingeniería Mecánica	En la espera de visita de pares externos	Reacreditación
Tecnología Mecánica	En la espera de visita de pares externos	Reacreditación
Tecnología Química	En la espera de visita de pares externos	Acreditación
Tecnología Industrial	Realizando autoevaluación con miras a la acreditación	Autoevaluación

Fuente: Informe Ejecutivo de la Acreditación Institucional. Página central Universidad Tecnológica de Pereira

A diciembre 31 de 2007 la Universidad Tecnológica de Pereira contaba con seis (6) programas reconocidos de Alta Calidad y tres (3) programas de tecnologías con igual reconocimiento, lo que la llevó a posicionarse como una de las trece universidades de Alta Calidad en el país.

Los pares académicos han emitido diferentes juicios en los procesos de acreditación y renovación de la acreditación de los programas que se presentan a continuación en el siguiente cuadro.

Cuadro 23. Certificación externa de alta calidad de los Programas Académicos Universidad Tecnológica de Pereira.

CERTIFICADOS DE ALTA CALIDAD							EVALUACION EXTERNA CON FINES DE ACREDITACION Y RENOVACION DE LA ACREDITACION DE LOS PROGRAMA	
PROGRAMAS Profesionales	ACREDITACION CNA Y RESOLUCIÓN MEN			RENOVACION ACREDITACIÓN			FORTALEZAS	DEBILIDADES
	Fecha	Resolución	Tiempo Otorgado	Fecha	Resolución	Tiempo Otorgado		
MEDICINA	30 Octubre de 2000	2867	3 años				La Institución define políticas claras orientadas al bienestar y mantenimiento de un ambiente favorable del estudiante, del docente y demás empleados.	
							Cuenta con un sistema de Bienestar consolidado en donde se contempla que la formación Universitaria va más allá de la formación profesional y propende por la formación humanista y el desarrollo personal de sus estudiantes y empleados.	
							La Institución cuenta con suficientes y adecuados servicios de Bienestar para los estudiantes y empleados: alberga variedad de escenarios deportivos.	
							El aspecto cultural cuenta con un grupo de teatro y grupo de danzas.	
							Los estudiantes del programa de medicina cuentan con una póliza de responsabilidad civil que cubre daños a terceros y otra para atender riesgos biológicos que los ampara en sus distintas actividades y prácticas.	
							Se ha conformado una asociación de Padres de Familia que ha permitido una interrelación entre el núcleo familiar y la institución.	
							Se percibe un alto grado de satisfacción y pertenencia Institucional entre los estudiantes, docentes y personal administrativo.	

				5 de Enero de 2005	33	7 años	<p>Los servicios de Bienestar son suficientes y adecuados.</p> <p>Los servicios de Bienestar son atendidos por personal suficiente y debidamente capacitado para ello.</p>	<p>Las políticas de Bienestar Institucional para desarrollar actividades individuales y de grupo, solo son conocidas por algunos segmentos de la comunidad su uso es parcial.</p> <p>Ni los cursos de inducción, ni los servicios de talleres de Desarrollo Humano son conocidos por un alto número de Docentes.</p> <p>Los estudiantes aducen que su alta carga académica les impide utilizar, cuando los conocen, los servicios de Bienestar.</p>
CIENCIAS DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN	07 de Noviembre de 2001	2748	5 años				<p>Todos los programas de Bienestar son apropiados y de buena participación.</p> <p>Es destacable los programas dirigidos a las minorías que les permite vincularse a la Universidad con ciertas prerrogativas.</p> <p>Algunos comentarios de los estudiantes y profesores consideran que el personal de Bienestar es idóneo y servicial.</p> <p>Planifica, difunde y ejecuta con eficiencia su amplio portafolio de actividades.</p>	
Administración DEL MEDIO AMBIENTE	05 de Enero de 2005	34	6 años				<p>Aproximadamente el 60% de los estudiantes pertenecen a los estratos 1, 2 y 3, se hacen seguimientos a los estratos 1 y 2 que no se matriculan con el fin de prestar la ayuda necesaria.</p>	<p>La labor de Bienestar esta centralizada por lo que es limitada la posibilidad de tener programas específicos por instancias según necesidades particulares.</p>

							La Universidad tiene una Asociación de Padres de Familia.	Para el programa evaluado no se encontraron suficientes proyectos ni personal dedicado a labores específicas.
							Los servicios prestados son adecuados y se cuenta con el personal necesario para el desarrollo de los programas en el nivel central.	La oficina de Bienestar no ha definida explícitamente su labor de extensión por proyección social a la comunidad, poca es su contribución logística a las salidas de campo, que con frecuencia realizan los alumnos del programa evaluado.
INGENIRÍA INDUSTRIAL	20 Enero de 2000	59	4 años				La Universidad ofrecen servicios que no solo se concentran en el aspecto médico, si no en el campo de actividades formativas en el área deportiva, cultural y social.	Se debe ampliar servicios a otros campos de interés humano.
							Aceptable gama de servicios de Bienestar para toda la comunidad académica sin excepciones.	Es necesario apropiar recursos para aumentar coberturas y hacer renovación de algunos elementos y equipos que se encuentran en mal estado, al igual que mejorar mantenimiento de lugares deportivos y sitios comunes.
							Quienes han recibido los servicios de Bienestar sienten que éstos han contribuido de alguna manera para su formación y desarrollo personal.	Se deben crear mecanismos mas ágiles y dirigidos para lograr captar el interés de estudiantes y profesores.
								Se debe tener planeación de horarios y citas en los servicios médicos.

				5 de Abril de 2005	1118	7 años	<p>Las políticas de Bienestar Institucional son claras, explícitas y difundidas de manera permanente.</p> <p>Las unidades administrativas responsables del mismo, se observan coherentes en su gestión y bien coordinadas con el resto de la Institución.</p> <p>Posee un portafolio de servicios amplio y variado, con buena valoración por la comunidad Universitaria.</p> <p>Se resalta el hecho que la sección Bienestar Universitario participa en las reuniones de representantes de Bienestar de los CRES, para intercambio de ideas sobre servicios de Bienestar.</p>	
INGENIERÍA ELECTRICA	20 Enero de 2000	58	5 años				<p>La Universidad cuenta con una Oficina de Bienestar Universitario que atiende centralmente las áreas de salud, educación, formación, deportes y recreación, cultura y promoción.</p> <p>Hay necesidad de ampliar los servicios y la cobertura.</p>	La Universidad Tecnológica de Pereira tiene una política de Bienestar hacia la comunidad estudiantil pero no hay una cobertura suficiente hacia los otros estamentos, profesores y empleados.
							<p>Los programas ofrecidos cuentan con una infraestructura adecuada y con aproximadamente 40 personas bien calificadas</p> <p>No existe ningún reconocimiento institucional a la docencia calificada y la participación destacada de profesores y empleados en la vida universitaria.</p>	
				30 de Mayo de 2006	2567	7 años	<p>El campus de la UTP es acogedor, e incorpora espacios para la realización de actividades deportivas y artísticas, e infraestructura para la prestación de servicios de Bienestar de atención a los estudiantes.</p> <p>Al parecer en algunos programas ofrecidos por Bienestar Universitario no hay la participación deseada. Puede ser por falta de difusión o por falta de sensibilizar a los diferentes</p>	

							Existen programas que se puedan apoyar a los estudiantes en el desarrollo de sus estudios; entre los cuales cabe destacar el programa de deserción estudiantil, los bonos de matrícula y alimentación y los subsidios por trabajo comunitario.	estamentos para que valoren la verdadera dimensión de Bienestar.
INGENIERÍA MECÁNICA	2 de abril de 2001	591	3 años				La Universidad tiene claramente establecidas sus políticas, objetivos, filosofía y estructuras del Bienestar Institucional.	Muchos de los estudiantes no utilizan los servicios ofrecidos por Bienestar.
							En general los estudiantes consideran como buenos los servicios de Bienestar y se sienten satisfechos.	
							Se ha hecho un gran esfuerzo por mantener una colección adecuada de libros y revistas del área de Ingeniería Mecánica, esta es relativamente completa y se mantiene una colección de libros, textos modernos y actualizados.	
							Se ha realizado una meritoria labor para permitir que los usuarios accedan a otras bibliotecas.	Por parte de profesores existe bajo uso de los servicios en las diversas actividades programadas.
							La Universidad cuenta con políticas claramente definidas en el estatuto docente en relación con el apoyo y reconocimiento a la docencia calificada.	
				Octubre 30 de 2006	6705	4 años	La UTP ha incorporado entre sus políticas institucionales el concepto de Responsabilidad Social, mediante el cual integra diferentes estrategias en atención, promoción y apoyo, tendientes a mejorar las condiciones que permiten el desarrollo integral de estudiantes, profesores y personal administrativo.	
							Posee una dotación de recursos suficientes y adecuados para el desarrollo de estas actividades.	
							Dispone de personal calificado y competente.	

Fuentes: Vicerrectoría Académica Universidad Tecnológica de Pereira "Informes de evaluación externa emitidos por el CNA a los programas académicos que ofrece la Universidad Tecnológica de Pereira, con fines de acreditación y renovación de la acreditación"

Diseño: María Mónica Arango Zapata – Magda Milena Ocampo Puerta. Investigadoras

Cuadro 24. Certificación externa de alta calidad Programas de Tecnologías

CERTIFICADOS DE ALTA CALIDAD							EVALUACION EXTERNA CON FINES DE ACREDITACION Y RENOVACION DE LA ACREDITACION DE LOS PROGRAMA	
PROGRAMAS DE TECNOLOGIA	ACREDITACION CNA Y RESOLUCIÓN MEN			RENOVACION ACREDITACIÓN			FORTALEZAS	DEBILIDADES
	FECHA	RESOLUCIÓN	TIEMPO OTORGADO	FECHA	RESOLUCIÓN	TIEMPO OTORGADO		
Tecnología ELECTRICA	04 de Agosto de 2003	1819	5 años				Su actividad esta soportada en buena medida en la relación con el trabajo que se desarrolla en las facultades.	Debido a la dedicación de los estudiantes a su trabajo académico regular no pueden asistir como fuera deseable a las actividades programadas por Bienestar.
							El equipo de dirección del bienestar lleva en su actividad un tiempo considerable. Esto ha permitido consolidar los programas que actualmente se desarrollan.	
							Existen políticas de apoyo y reconocimiento a la docencia calificada, y la comunidad reconoce la actividad que desarrolla la oficina de Relaciones Internacionales en la difusión de becas, así con en la asesoría para los aspirantes.	No existe conciencia suficiente sobre el papel preponderante del Bienestar dentro de la Universidad.
							El bienestar contribuye de manera significativa a la Formación Integral de los estudiantes a través del ofrecimiento de actividades extra-curriculares.	No se explotan suficientemente por parte de la comunidad los servicios que ofrece Bienestar en actividades culturales, salud ocupacional, talleres de desarrollo humano, conferencias e intercambios académicos.
Tecnología MECANICA	07 de Noviembre de 2001	2749	3 años				La Universidad tiene claramente establecidas sus políticas, objetivos, filosofía y estructuras del Bienestar Institucional.	A pesar de que existe una amplia gama de servicios, su utilización es poca.
							El programa de Bienestar Institucional presta sus servicios a estudiantes, profesores y personal administrativo.	

							Presta servicios en áreas de salud integral, cultura y divulgación, deporte y recreación, competencias, programación y mantenimiento de escenarios, promoción social, apoyo socioeconómico y subsidios, y, educación y formación.	
							Institucionalmente existe un comité de Bienestar Universitario cuyos miembros son elegidos democráticamente por la comunidad universitaria, y esta integrado por profesores, estudiantes, egresados, empleados y demás estamentos de la Universidad.	
							Los servicios de Bienestar Institucional están bien establecidos y en general los estudiantes y profesores consideran como bueno los servicios de bienestar.	Por parte de profesores existe bajo uso de los servicios y baja motivación para participar en las diversas actividades programadas.
							La Institución proporciona los servicios de biblioteca central, internet, librería, cafetería, transporte, instalaciones deportivas, auditorios, programas medico-asistenciales de prevención de salud y diversas actividades sociales y culturales entre otras.	
							La Universidad cuenta con políticas claramente definidas en el estatuto docente en relación con el apoyo y reconocimiento a la docencia calificada.	
				Mayo 08 de 2006	1918	4 años	Bienestar Institucional de la UTP es un espacio que contribuye a la satisfacción de necesidades e intereses formativos de toda la comunidad universitaria.	
							Posee una dotación de recursos suficientes y adecuados para el desarrollo de estas actividades.	
							Dispone de personal calificado y competente.	

Tecnología QUÍMICA	Febrero 19 de 2007	708	4 años				La Oficina de Bienestar Universitario ofrece un Club de la Salud que cuenta con médicos y especialistas en el área de la actividad física.	La Universidad no tiene comedores estudiantiles.
							Se ofrece Monitoria Social a un grupo de 250-300 estudiantes y reciben una pequeña remuneración.	
							En general, el servicio de Bienestar Universitario presta un servicio adecuado para asistencia psicológica, odontológica y médica básicas.	
							Hay apoyo a grupos culturales de danzas, música y teatro.	
							La oficina de Bienestar Universitario participa en el programa "anti-deserción", y han diseñado estrategias en este sentido.	No hay programa que promueva la cultura física como parte integral de la vida.
							Hay apoyo a los estudiantes de bajos recursos a través de bonos de alimentación.	
							Solo una parte muy baja del presupuesto de la Universidad corresponde a matrículas.	
							El programa de deportes es integral, recreativo y competitivo.	
							La Universidad dispone de escenarios deportivos adecuados y suficientes para las distintas prácticas.	

Fuentes: Vicerrectoría Académica Universidad Tecnológica de Pereira "Informes de evaluación externa emitidos por el CNA a los programas académicos que ofrece la Universidad Tecnológica de Pereira, con fines de acreditación y renovación de la acreditación"
http://74.125.45.132/search?q=cache:WiO9gpg6GUqJ:www.cna.gov.co/cont/acr_alt_cal/acr_ins/pro_pre_acr_uni/pro_pre_acr_alt_cal_uni_tec_per_per.htm+renovacion+acreditacion+de+programas%2Buniversidad+tecnologica+de+pereira%2Btecnologia+mecanic
Diseño: María Mónica Arango Zapata – Magda Milena Ocampo Puerta. Investigadoras

4.2.1. Análisis del “factor de bienestar” de la acreditación programas profesionales y de Tecnologías.

El proceso de acreditación de los diferentes programas, se realiza de forma independiente al proceso de acreditación institucional por ello una institución de Educación Superior puede acreditar un programa académico sin necesidad de que la institución se encuentre con el certificado de alta calidad. Este fue el caso inicial de Universidad Tecnológica Pereira; los procesos de acreditación de los diferentes programas inician desde el año 2000 antes de realizarse el proceso de la acreditación institucional.

Dentro de los juicios emitidos por los pares académicos se resalta que existen unas políticas definidas para el bienestar y unos programas ofrecidos desde la dependencia de Bienestar Universitario. Estos programas se encuentran en gran medida focalizados en los estudiantes y no se expanden a los otros integrantes de la comunidad universitaria.

Se resalta para los primeros procesos de acreditación de programas que la labor del bienestar se encuentra centralizada en una dependencia y limitada la posibilidad de tener otros programas específicos por otras instancias de acuerdo a las necesidades particulares de la población.

Se presenta la debilidad por parte de los profesores del bajo uso de los servicios de bienestar, aunque existen programas para ellos; en gran medida esto se presenta porque existe baja motivación hacia la participación en las diferentes actividades programadas.

A lo anterior se debe también porque no se explota suficientemente los programas y actividades de bienestar; en especial aquellas enfocadas hacia la salud ocupacional, el desarrollo humano y los intercambios académicos.

Es importante resaltar que en los informes de pares académicos desde hace varios años se resalta el no tener explícitamente en el bienestar su labor de extensión por proyección social a la comunidad; aspecto que se presenta con falencias en la actualidad

De lo encontrado por parte de los pares académicos se resalta además que existe poco conocimiento por parte de la comunidad universitaria de los servicios ofrecidos desde el bienestar, esto se puede presentar por procesos deficientes en la difusión de los programas o por la existencia de inadecuados procesos comunicativos en el interior de la universidad.

Cuando se analiza y se comparan los procesos de acreditación de los programas académicos y de tecnologías con el de la acreditación institucional, encontramos que los juicios emitidos al desarrollo de los programas del bienestar son de mayor elocuentes en el proceso institucional.

Es importante tener en cuenta como además lo afirman los pares académicos que al interior de las diferentes facultades exista un estamento encargado del bienestar.

Partiendo de las diferentes sugerencias realizadas por los pares académicos en el proceso de acreditación de las facultades es importante analizar el bienestar en la Universidad tecnológica de Pereira como un proceso transversal que involucra no sólo unas dependencias encargadas de los programas, sino también una comunidades activas que pueden no sólo intervenir dicho proceso, sino también ampliar su perspectiva hacia el desarrollo humano y organizacional.

5. EL BIENESTAR INSTITUCIONAL EN LAS UNIVERSIDADES COLOMBIANAS ACREDITADAS

Para el presente estudio es importante conocer desde que concepciones filosóficas parten cada una de las universidades objetos de estudio, y realizar un análisis que permita identificar si intervienen en sus portafolios de servicios las concepciones filosóficas del bienestar.

Por ello en este capítulo se realizará un comparativo de los portafolios de servicios ofrecidos por las universidades acreditadas institucionalmente a diciembre 31 de 2007 las cuales eran 13 mencionadas en la delimitación espacial del presente estudio; sin embargo es importante mencionar que a junio 5 de 2009 ya se encuentran acreditadas institucionalmente quince (15) Instituciones de Educación Superior; aunque se ha generado alguna difusión a través de medios de comunicación sobre la acreditación de la Universidad Nacional de Colombia, ésta institución no aparece oficialmente en los informes oficiales del CNA.

La fuente oficial del CNA www.cna.gov.co registra que cinco (5) de las Instituciones de Educación Superior son oficiales y diez (10) son instituciones privadas.

En la siguiente tabla se puede observar las instituciones que a la fecha del 5 de Junio de 2009, se encontraban acreditadas institucionalmente 2 universidades (Universidad de la Salle de Bogotá y la Escuela Naval de Suboficiales de Barranquilla) adicionales a las planteadas en la investigación.

Tabla 9. Instituciones de Educación Superior con Acreditación Institucional vigente, Junio 5 2009

Universidad	Ciudad	Acto de Acreditación y vigencia
Pontificia Universidad Javeriana	Bogota	Resolución 1320 de Junio 12 de 2003 Vigencia: 8 años
Universidad del Norte	Barranquilla	Resolución 2085 de Septiembre 05 de 2003 Vigencia: 7 años
Universidad Escuela de Administración y Finanzas Y Tecnológica -EAFIT-	Medellín	Resolución 2086 de 05 de Septiembre de 2003 Vigencia: 6 años
Universidad De Antioquia	Medellín	Resolución 2087 de 05 de Septiembre de 2003 Vigencia: 9 años
Universidad Externado De Colombia	Bogota	Resolución 4515 de 02 de Diciembre de 2004 Vigencia: 7 años
Universidad Industrial De Santander	Bucaramanga	Resolución 2019 de 03 de Junio de 2005 Vigencia: 8 años
Universidad Del Valle	Cali	Resolución 2020 de 03 de Junio de 2005 Vigencia: 8 años
Universidad Tecnológica De Pereira	Pereira	Resolución 2550 de 30 de Junio de 2005 Vigencia: 7 años
Universidad De Los Andes	Bogota	Resolución 2566 de 30 de Junio de 2005 Vigencia: 9 años
Universidad Colegio Mayor De Nuestra Señora Del Rosario	Bogota	Resolución 2567 de 30 de Junio de 2005 Vigencia: 6 años
Universidad De La Sabana	Bogota	Resolución 2576 de 30 de Mayo de 2006 Vigencia: 4 años
Universidad Pontificia Bolivariana	Medellín	Resolución 3596 de 30 de Junio de 2006 Vigencia: 4 años
Universidad de caldas	Manizales	Resolución 7518 de 03 de Diciembre de 2007 Vigencia: 4 años
Escuela naval de suboficiales - ARC- Barranquilla	Barranquilla	Resolución 3737 de 20 de Junio de 2008 Vigencia: 4 años
Universidad de la salle	Bogota	Resolución 5266 de 20 de Agosto de 2008 Vigencia 4 años

Fuente: CNA, Junio 5 de 2009 www.cna.gov.co

5.1 CONCEPTOS FILOSÓFICOS “BIENESTAR INSTITUCIONAL” UNIVERSIDADES COLOMBIANAS CON ACREDITACIÓN A DICIEMBRE 31 DE 2007.

La concepción filosófica del Bienestar Institucional del cual parte el proyecto educativo en una Institución de Educación Superior, es fundamental para entender el proceder y los proyectos encaminados a la satisfacción de las necesidades propias y particulares de su comunidad Universitaria.

Esas concepciones filosóficas son las que determinan el énfasis y las principales preocupaciones que expresa una comunidad convirtiéndose en el primer acercamiento de los escenarios puestos en marcha por cada institución.

El Desarrollo Humano no es ajeno a este proceso, en especial porque se éste se evidencia en las individualidades de los seres que participan de la comunidad universitaria a través de sus relaciones y roles dentro de la misma, llevándola a intervenir en una sociedad directa e indirectamente con acciones propias a la responsabilidad social que en últimas debe reflejar las concepciones de las cuales parten. Es importante resaltar que muchos de ellas apuntan en últimas al desarrollo de la misión Institucional.

El Bienestar no puede ser ajeno a la verdadera misión de las Universidades, como lo es la docencia, la investigación y la extensión de modo que estos tres elementos que determinan las acciones emprendidas desde la universidad deben ser tomadas en cuenta a la hora de expresar un sentir del Bienestar.

Para la identificación de la concepción del bienestar en las universidades objeto de estudio se profundizó en el pensamiento filosófico que enmarca el desarrollo del bienestar universitario y los criterios que fundamentan el modelo de bienestar institucional para apreciar el compromiso frente al tema.

Lo anterior complementado con las declaraciones y motivaciones de los funcionarios que actúan cotidianamente en este bienestar para de esta manera lograr una apreciación que realmente permite dimensionar no solo el compromiso de la institución frente al bienestar, sino también conocer de primera mano las verdaderas motivaciones de quienes viven el día a día de la construcción de ese bienestar.

A continuación se presenta un cuadro con la filosofía institucional de cada una de las universidades objeto de estudio y posteriormente se analizará las concepciones de las cuales parte cada dependencia de Bienestar Universitario.

Cuadro 25. Filosofía institucional Universidad de Antioquia

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	
MISION INSTITUCIONAL	VISION INSTITUCIONAL
<p>La Universidad de Antioquia, patrimonio científico, cultural e histórico de la comunidad antioqueña y nacional, es una institución estatal que desarrolla el servicio público de la Educación Superior con criterios de excelencia académica, ética y responsabilidad social. En ejercicio de la autonomía universitaria, de las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra que garantiza la Constitución Política, y abierta a todas las corrientes del pensamiento, cumple, mediante la investigación, la docencia y la extensión, la misión de actuar como centro de creación, preservación, transmisión y difusión del conocimiento y de la cultura.</p> <p>La Universidad forma, en programas de pregrado y de postgrado, a personas con altas calidades académicas y profesionales: individuos autónomos, conocedores de los principios éticos, responsables de sus actos, capaces de trabajar en equipo, del libre ejercicio del juicio y de la crítica, de liderar el cambio social, comprometidos con el conocimiento y con la solución de los problemas regionales y nacionales, con visión universal.</p> <p>Como quehacer fundamental, y en virtud de su carácter transformador, la Institución busca influir en todos los sectores sociales mediante actividades de investigación, de docencia y de extensión; está presente en la vida cotidiana de la sociedad por medio de la actividad profesional de sus egresados; vela por la formación de hábitos científicos y por la creación de estrategias pedagógicas que desarrollen la inteligencia y la creatividad, orientadas al mejoramiento de la vida, al respeto por la dignidad del hombre y por la armonía de éste con sus semejantes y con la naturaleza.¹³⁸</p>	<p>Se dice que la Universidad en general, la de hoy, tiene que ser una Universidad virtual, en tanto el prodigioso avance de la microelectrónica y la informática, y de manera singular la magia de las imágenes y las telecomunicaciones, parece sustituir la realidad de los objetos. Sin embargo, para la Universidad, la nuestra, esa es apenas una opción de futuro que, aunque deseable, seguirá siendo un sueño aún después de la siguiente década, porque la historia nos muestra que la Universidad de aquí y de todas partes, es tradicionalista, y que sólo se transforma luego de largos procesos de reflexión y apropiación, mucho más lentos que los que requieren las instituciones de otro tipo.</p> <p>Para mayor precisión, entonces, con este Plan de Desarrollo la Universidad no agota su futuro, pero sí da un paso en pos de él, establece rupturas con el atraso, y dentro de diez años será una institución más permeable al cambio y muy próxima a ser vanguardia de la modernidad.</p>

Fuente: Información extraída de la página web www.udea.edu.co. Anexo E1

¹³⁸ UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA, Plan de desarrollo, pagina web: www.udea.edu.co (7 de agosto de 2008).Anexo E1

Cuadro 26. Filosofía institucional Universidad del Norte

UNIVERSIDAD DEL NORTE	
MISION INSTITUCIONAL	VISION INSTITUCIONAL
<p>La fundación Universidad del Norte, acorde con los principios y objetivos que la guían desde su creación, tiene como misión la formación integral de la persona en el plano de la Educación Superior, y la contribución, mediante su presencia institucional en la comunidad, al desarrollo armónico de la sociedad y del país, especialmente de la Costa Atlántica Colombiana.</p> <p>La Fundación cumple esta labor universitaria tanto en la modalidad de pregrado como en la formación avanzada, caracterizándose su quehacer por un amplio contenido social y humanístico, y por el énfasis en la fundamentación científica e investigativa para responder a los requerimientos del progreso de la ciencia y a las necesidades sociales de la región y del país. Busca la Institución formar a sus estudiantes como personas pensantes, analíticas y de sólidos principios éticos, que conciben ideas innovadoras de forma tal que participen de manera activa, emprendedora, responsable, honesta, crítica y pragmática en el proceso de desarrollo social, económico, político y cultural de la comunidad. La Universidad propende por que la formación que en ella se imparte se realice con profesorado idóneo, calificado y con profunda vocación académica. Para apoyarlos en esa tarea, está decidida a contar con los métodos de enseñanza, de investigación y de extensión más adecuados y avanzados de la Educación Superior contemporánea. En este sentido, la información y las herramientas de la tecnología de la educación, seguirán siendo los apoyos académicos distintivos para la formación del estudiante.</p> <p>Presente en la vida de la comunidad mediante el ejercicio de sus funciones académicas (docencia, investigación, extensión y servicios al sector externo), la Universidad del Norte procura que sus directivos, profesores, estudiantes y ex alumnos se mantengan en permanente estudio, análisis e investigación de los problemas concretos de la comunidad en que se encuentran.¹³⁹</p>	<p>En el año 2017, la universidad del Norte se distinguirá por ser una de las primeras Universidades del país y la primera en la Región Caribe colombiana; y asimismo por su amplia proyección internacional y su claro compromiso con el desarrollo regional. Además, en la década que va hasta 2017, fortalecerá sus acreditaciones a nivel nacional y tendrá certificaciones internacionales en reconocimiento a su excelencia académica, la formación integral de sus estudiantes, el alto nivel científico de su cuerpo profesoral y su visibilidad e impacto investigativo. Continuará con el crecimiento en programas de maestría y doctorado, buscando la generación de resultados que garanticen una investigación de nivel internacional con pertinencia nacional y local.</p> <p>Incrementará y dinamizará la competitividad de sus egresados, quienes serán aliados estratégicos en la ejecución de proyectos y en el fortalecimiento de los vínculos con el sector empresarial. Responderá a las demandas de la sociedad a partir de prácticas de responsabilidad social, innovación científica y tecnológica que permitan implementar soluciones académicas en el ámbito económico, social, ambiental, político y cultural..¹⁴⁰</p>

Fuente: Información extraída de la página web www.uninorte.edu.co anexo E2

¹³⁹Universidad del Norte, Información general, pagina web: www.uninorte.edu.co (7 de agosto de 2008) anexo 4,2.

¹⁴⁰ Universidad del Norte, información general, pagina web: www.uninorte.edu.co (7 de agosto de 2008) Anexo E2

Cuadro 27. Filosofía institucional Universidad de Caldas

UNIVERSIDAD DE CALDAS	
MISION INSTITUCIONAL	VISION INSTITUCIONAL
<p>La Universidad de Caldas, en cumplimiento de la función social que corresponde a su naturaleza pública, tiene la misión de generar, apropiar, difundir y aplicar conocimientos, mediante procesos curriculares, investigativos y de proyección, para contribuir a formar integralmente ciudadanos útiles a la sociedad, aportar soluciones a los problemas regionales y nacionales y contribuir al desarrollo sustentable y a la integración del centro-occidente Colombiano.</p>	<p>Una Universidad efectiva, visible por la calidad de sus aportes al desarrollo, en un contexto global caracterizada por: Un ambiente agradable, basado en el respeto a la vida y a la diferencia, la solidaridad, la responsabilidad, el orden, la tolerancia y la participación. Unos procesos curriculares flexibles, contextualizados y articulados, para contribuir a la formación integral de personas autónomas, agentes de práctica social. Una investigación que produce y recrea conocimiento, generado en comunidades científicas, centrada en escuelas de pensamiento, que fundamenta el desarrollo de programas de postgrado. Un compromiso social expresado en propuestas de solución, a los problemas que plantea el desarrollo sustentable. Unos procesos administrativos y financieros auto controlados, en una estructura organizacional moderna. Una inserción creativa en los procesos de globalización del conocimiento.¹⁴¹</p>

Fuente: Información extraída de la página web www.ucaldas.edu.co. Anexo E3

¹⁴¹ Universidad de Caldas, Nuestra universidad, pagina web: www.ucaldas.edu.co (7 de agosto de 2008). Anexo 4,3.

Cuadro 28. Filosofía institucional Universidad Tecnológica de Pereira

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA	
MISION INSTITUCIONAL	VISION INSTITUCIONAL
<p><i>Es una Universidad estatal</i> Vinculada a la sociedad y economía del conocimiento en todos sus campos, creando y participando en redes y otras formas de interacción.</p> <p><i>Es un polo de desarrollo</i> Que crea, transforma, transfiere, contextualiza, aplica, gestiona, innova e intercambia el conocimiento en todas sus formas y expresiones, teniendo como prioridad el desarrollo sustentable en la ecorregión eje cafetero.</p> <p><i>Es una Comunidad</i> De enseñanza, aprendizaje y práctica, que interactúa buscando el bien común, en un ambiente de participación, diálogo, con responsabilidad social y desarrollo humano, caracterizada por el pluralismo y el respeto a la diferencia, inmersa en procesos permanentes de planeación, evaluación y control.</p> <p><i>Es una organización</i> Que aprende y desarrolla procesos en todos los campos del saber, contribuyendo al mejoramiento de la sociedad, para formar ciudadanos competentes, con ética y sentido crítico, líderes en la transformación social y económica.</p> <p>Las funciones misionales le permiten ofrecer servicios derivados de su actividad académica a los sectores público o privado en todos sus órdenes, mediante convenios o contratos para servicios técnicos, científicos, artísticos, de consultoría o de cualquier tipo afín a sus objetivos misionales.¹⁴²</p>	<p>Universidad de alta calidad, líder al 2019 en la región y en el país, por su competitividad integral en la docencia, investigación, innovación, extensión y gestión para el desarrollo humano con responsabilidad e impacto social, inmerso en la comunidad internacional.¹⁴³</p>

Fuente: Información extraída de la página web www.utp.edu.co. Anexo E4

¹⁴² Universidad Tecnológica de Pereira, Información institucional, página web: www.utp.edu.co (7 de agosto de 2008)

¹⁴³ Universidad Tecnológica de Pereira, Información institucional, página web: www.utp.edu.co (7 de agosto de 2008)
Anexo5

Cuadro 29. Filosofía institucional Universidad del Rosario

UNIVERSIDAD DEL ROSARIO	
MISION INSTITUCIONAL	VISION INSTITUCIONAL
<p>Esta definición se ha mantenido a lo largo de la historia de la Universidad del Rosario y ha sido el fundamento de su acción educativa; la misión actual recoge las notas fundamentales de la definición del fundador, y la expresa en un lenguaje contemporáneo de cara a la realidad actual. En este sentido, la misión de la Universidad fue revisada en el plan de desarrollo de 1998 y reconfirmada para el actual Plan Integral de Desarrollo en los siguientes términos:</p> <p>Impartir una sólida formación ética, humanística y científica que, unida a la investigación y a una idónea y exigente docencia, permita a esta comunidad educativa formar integralmente personas insignes y actuar en beneficio de la sociedad, con un máximo sentido de responsabilidad.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Una Universidad reconocida e identificada nacional e internacionalmente por las siguientes características: La excelencia y alta calidad de sus programas académicos y de su comunidad -La generación de conocimiento pertinente para el país - Los aportes al desarrollo económico, social, político y cultural de la sociedad - La caracterización como universidad de /y para los estudiantes - La avanzada internacionalización del conjunto de sus actividades - La conjunción de la tradición y la innovación - El clima organizacional positivo y la cultura de atención al estudiante y a la comunidad rosarista - Las adecuadas instalaciones y dotación tecnológica - El reconocimiento de sus egresados por la calidad de su trabajo 2. Una Universidad en permanente interacción con universidades y centros de investigación, que integra la dimensión intercultural, internacional y global en la enseñanza, la investigación y los servicios, y con logros destacados en lo relacionado con la movilidad académica, la internacionalización de sus currículos y el uso de lenguas modernas. 3. Una Universidad conformada por estudiantes de excelentes calidades humanas y académicas, procedentes de las diversas regiones del país y del exterior, con un claro sentido de pertenencia institucional. 4. Una Universidad que desarrolla a cabalidad su ideal de educación de excelencia centrada en la persona. 5. Una Universidad que ha abierto nuevos frentes de acción en áreas que complementan y dan mayor solidez a sus actuales programas; que ha ampliado la oferta académica con programas innovadores en su concepción y pertinentes en el contexto nacional; que en todas sus facultades y escuelas ofrece programas de maestría; y que está preparada para la apertura de programas de doctorado. 6. Una Universidad reconocida por la idoneidad y calidad humana de los profesores y por la identificación de éstos con la misión institucional. Cada unidad académica tendrá en marcha, un plan de formación profesoral ajustado a su visión y plan de desarrollo; la mayoría de sus profesores de planta estarán en la carrera académica y los profesores de hora - cátedra estarán ubicados en niveles, de acuerdo con sus méritos profesionales y académicos. 7. Una Universidad con grupos de investigación integrados al ámbito científico nacional e internacional, reconocidos externamente por sus aportes al avance de la ciencia, la producción del conocimiento y el impacto de su quehacer en su entorno. Todas las facultades y escuelas actuales tendrán por lo menos un grupo reconocido externamente, de acuerdo con estándares nacionales e internacionales. 8. Una Universidad en permanente interacción con el medio, con capacidad de anticipar e identificar las necesidades y problemas prioritarios del entorno en sus campos de acción, y que propone y desarrolla proyectos para aportar a su comprensión y solución. Cuenta además con políticas de extensión claramente formuladas y con proyectos de reconocido impacto en el ámbito nacional e internacional. 9. Una universidad reconocida por la pertinencia de su quehacer para avanzar hacia una sociedad colombiana justa y en paz, el desarrollo humano sostenible, y el crecimiento cultural, social y económico del país. Cuenta con proyectos que pueden tomarse como referencia para generar políticas de Estado y como dinamizadores de estrategias de solución de problemas del país, en áreas críticas para la solución del conflicto y para el mejoramiento de la calidad de vida de la población colombiana. 10. Una Universidad reconocida por la coherencia e integración de su proyecto educativo, que articula los diferentes niveles de formación, desde el preescolar hasta el nivel universitario. Un número significativo de egresados del Colegio, en sus niveles de educación preescolar, básica y media, continúa su formación superior en la universidad. 11. Una Universidad con canales de comunicación eficaces con sus egresados, que ha logrado la participación de éstos en sus proyectos de desarrollo académico e institucional, y que cuenta con un buen número de egresados en sus programas de educación continuada y de postgrado. 12. Una Universidad que cuenta con un proyecto de desarrollo físico a corto plazo para la construcción de un campus universitario con condiciones excelentes de ubicación e infraestructura, ajustado al crecimiento proyectado de su población estudiantil. La Universidad habrá adecuado sus instalaciones en el Centro, a las exigencias de calidad requeridas para la atención de sus estudiantes. 13. Una Universidad centrada en el desarrollo de su proyecto institucional en su sede y proactiva en la regionalización e internacionalización de sus servicios académicos e investigativos, lo que le permitirá consolidar su proyección en la ciudad - región en Bogotá y fortalecerse en el entorno regional. 14. Una Universidad que hará uso de las tecnologías de la información y comunicación en todas las facultades para apoyar el desarrollo de sus programas presenciales; un buen número de los cursos de educación continuada y de capacitación interna para los profesores y personal administrativo de la universidad, se ofrecerán como programas virtuales. 15. Una Universidad que ha adecuado su estructura, organización y gestión a los lineamientos generales y estrategias señalados en el PID; con una cultura y acciones de autoevaluación y autocontrol en sus diferentes unidades, la cual se expresa en mayores índices de eficiencia y eficacia; y con mecanismos de definición de presupuesto ligados a los planes de acción anuales de las diferentes unidades.

Fuente: Información extraída del CD Universidad del Rosario, anexo E5

Cuadro 30. Filosofía institucional Pontificia Universidad Javeriana

UNIVERSIDAD JAVERIANA	
MISION INSTITUCIONAL	VISION INSTITUCIONAL
<p>En el inmediato futuro, la Universidad Javeriana impulsará prioritariamente la investigación y la formación integral centrada en los currículos; fortalecerá su condición de universidad interdisciplinaria; y vigorizará su presencia en el país, contribuyendo especialmente a la solución de las problemáticas:</p> <p>La crisis ética y la instrumentalización del ser humano.</p> <p>El poco aprecio de los valores de la nacionalidad y la falta de conciencia sobre la identidad cultural.</p> <p>La intolerancia y el desconocimiento de la pluralidad y la diversidad.</p> <p>La discriminación social y la concentración del poder económico y político.</p> <p>La inadecuación e ineficiencia de sus principales instituciones.</p> <p>La deficiencia y la lentitud en el desarrollo científico y tecnológico.</p> <p>La irracionalidad en el manejo del medio ambiente y de los recursos naturales¹⁴⁴.</p>	<p>No aparece disponible en las fuentes de información secundaria.</p>

Fuente: Información extraída de la página central, en el Acuerdo N° 0066 del Consejo Directivo Universitario, 22 de abril de 1992. Anexo E6

¹⁴⁴ Acuerdo N° 0066 del Consejo Directivo Universitario, 22 de abril de 1992

Cuadro 31. Filosofía institucional Universidad de los Andes

UNIVERSIDAD DE LOS ANDES	
MISION INSTITUCIONAL	VISION INSTITUCIONAL
“La Universidad de los Andes es una institución autónoma e independiente que propicia el pluralismo, la diversidad, el diálogo, el debate, la crítica, la tolerancia y el respeto por las ideas, creencias y valores de sus miembros”.	No aparece disponible en las fuentes de información secundaria.

Fuente: Información extraída de la página central www.uniandes.edu.co. Anexo E7

Cuadro 32. Filosofía institucional Universidad del Valle

UNIVERSIDAD DEL VALLE	
MISION INSTITUCIONAL	VISION INSTITUCIONAL
La Universidad del Valle, como Universidad Pública, tiene como misión educar en el nivel superior, mediante la generación y difusión del conocimiento en los ámbitos de la ciencia, la cultura y el arte, la técnica, la tecnología y las humanidades, con autonomía y vocación de servicio social. Atendiendo a su carácter de institución estatal, asume compromisos indelegables con la construcción de una sociedad justa y democrática ¹⁴⁵ .	La Universidad del Valle, como una de las más importantes instituciones públicas de educación superior del país en cobertura, calidad y diversidad de sus servicios, aspira a consolidarse como una universidad de excelencia, pertinente, innovadora, eficiente, competitiva, con proyección internacional y de investigación científica.

Fuente: Información extraída de la página central www.univalle.edu.co. Anexo E 8

¹⁴⁵ Presentación Institucional, www.univalle.edu.co. Tomado el 29 de Mayo de 2009. Anexo 4,7.

Cuadro 33. Filosofía institucional Universidad Industrial de Santander

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER	
MISION INSTITUCIONAL	VISION INSTITUCIONAL
<p>La Universidad Industrial de Santander es una organización que tiene como propósito la formación de personas de alta calidad ética, política y profesional; la generación y adecuación de conocimientos; la conservación y reinterpretación de la cultura y la participación activa liderando procesos de cambio por el progreso y mejor calidad de vida de la comunidad. Orientan su misión los principios democráticos, la reflexión crítica, el ejercicio libre de la cátedra, el trabajo interdisciplinario y la relación con el mundo externo. Sustenta su trabajo en las cualidades humanas de las personas que la integran, en la capacidad laboral de sus empleados, en la excelencia académica de sus profesores y en el compromiso de la comunidad universitaria con los propósitos institucionales y la construcción de una cultura de vida.¹⁴⁶</p>	<p>La Universidad Industrial de Santander es una institución de educación superior estatal y autónoma, financiada por el Estado, comprometida con la defensa de un estado social y democrático de derecho y de derechos humanos y la proposición de políticas públicas que garanticen el acceso de la población a condiciones de vida digna.</p> <p>La UIS es actor principal del desarrollo económico, social y cultural de la región y ejemplo de democracia, convivencia, autonomía y libertad responsable. Es lugar de consulta sobre las tendencias y desarrollos en el campo de las ciencias, los avances tecnológicos, las necesidades y oportunidades del mundo del trabajo y los deseos de bienestar de la comunidad.</p> <p>La vigencia social de la universidad se manifiesta en su participación activa en organismos de planificación local, regional y nacional, en agrupaciones de participación ciudadana para la proposición y el seguimiento de políticas y programas de desarrollo social, económico y cultural.</p> <p>En el fortalecimiento de sus relaciones con los sectores políticos, sociales y generadores de bienes y servicios que propendan por el bien común, en el marco de la conveniencia institucional. En la integralidad de todos los miembros de la comunidad universitaria, los cuales están formados en el espíritu científico. En la apropiación y el ejercicio de los derechos humanos universales y los derechos políticos, económicos, sociales y culturales correspondientes a la práctica de la ciudadanía y en el ejercicio de una conducta profesional solidaria con la construcción de la nación colombiana.</p> <p>Es sitio obligado de referencia y consulta para proponer o evaluar las alternativas de solución a los problemas prioritarios de la comunidad, y su contribución es ampliamente valorada como insumo crítico para continuar avanzando en la construcción de una sociedad en donde la equidad, la justicia, la solidaridad y el respeto por los derechos humanos y la naturaleza, sean los pilares del desarrollo humano sostenible en el marco de una cultura de paz.</p> <p>Es líder del desarrollo científico en bio-ingeniería, fuentes alternativas de energía, petroquímica y carboquímica, nuevas opciones para uso de combustibles, nuevos materiales y tecnologías de materiales compuestos, aprovechamiento y uso sostenible de la biodiversidad, promoción de la salud, prevención y control de las enfermedades de mayor ocurrencia, estímulo y acompañamiento a procesos de organización comunitaria orientados al desarrollo social y cultural, y mejoramiento de la calidad de la educación en todos sus niveles. Mantiene como líneas transversales la investigación en electrónica, telecomunicaciones, informática y ciencia y tecnología del medio ambiente. Promueve el desarrollo de la literatura y las artes. En todas sus Escuelas, Centros e Institutos, los miembros de la comunidad universitaria actúan como docentes-investigadores y se mantienen interconectados con grupos de pares académicos que cooperan local, nacional e internacionalmente.¹⁴⁷</p> <p>Ofrece, desde la región nororiental al país, formación permanente de alta calidad y pertinencia social, propendiendo por la equidad en el acceso, con fundamento en el mérito académico. Sostiene intercambios y pasantías de profesores y estudiantes con Universidades extranjeras de alta calidad y presenta una amplia oferta de programas presenciales e interactivos mediante tecnologías para la educación virtual.</p> <p>Es una organización inteligente capaz de adaptarse con eficacia a la velocidad de los cambios y a las necesidades emanadas del entorno. Recibe del Estado los recursos suficientes para adelantar sus funciones de investigación, formación y proyección social, en reconocimiento a su calidad, a los resultados presentados anualmente ante la sociedad y a sus políticas de eficiencia en la utilización de los recursos. Invierte sus rentas propias para fortalecer su posición de excelencia en el medio universitario.</p>

Fuente: Información extraída de la página central www.uis.edu.co. Anexo E 9

¹⁴⁶ Presentación Institucional, Universidad Industrial de Santander, www.uis.edu.co. Tomado el 29 de Mayo de 2009

¹⁴⁷ Presentación Institucional de la Universidad Industrial de Santander, www.uis.edu.co. Tomado el 29 de Mayo de 2009.

Cuadro 34. Filosofía institucional Universidad Externado de Colombia

UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA	
MISION INSTITUCIONAL	VISION INSTITUCIONAL
<p>Como institución de educación superior dedicada a la enseñanza e investigación en Ciencias Sociales, con una concepción humanística, la Universidad Externado de Colombia promueve y practica un absoluto respeto por la vida.</p> <p>Su actividad se desarrolla dentro de una filosofía pluralista, abierta a todas las corrientes del pensamiento, ajena al dogmatismo y respetuosa de todos los credos religiosos e ideologías políticas. La Universidad promueve la tolerancia como fórmula para alcanzar la paz y el progreso dentro de la heterogeneidad, acoge a estudiantes de todas las regiones del país y considera a la diversidad como una de sus mayores riquezas.</p> <p>El Externado de Colombia tiene confianza y optimismo en la viabilidad de Colombia como nación y trabaja por la reafirmación de la identidad nacional; apoya la integración con los países de América Latina como garantía de una presencia significativa en el concierto internacional y estimula la cooperación con universidades de todo el mundo para mantenerse en contacto con la cultura universal y actualizada frente al avance de las ciencias.</p> <p>Dentro del espíritu liberal que la anima, la Universidad Externado de Colombia persigue el ideal de la libertad como derecho inalienable del ser humano; tiene fe en la democracia; lucha por el perfeccionamiento del Estado Social de Derecho, en la búsqueda de la igualdad en los planos social y económico, y del respeto por los Derechos Fundamentales.</p> <p>Asimismo, ha procurado siempre la formación integral de sus alumnos: busca forjar verdaderos ciudadanos conscientes de sus compromisos para con la nación; personas íntegras, con independencia de carácter y practicantes de una ética cívica intachable, pública y privada; profesionales solidarios, auténticos, austeros, dotados con criterio, capaces de resistir la intimidación, enfrentar la corrupción y contribuir al rescate de la dignidad de la patria.</p>	<p>No se encontró registro en las fuentes de información secundaria.</p>

Fuente: Información extraída de la página central www.unixternado.edu.co. Anexo E10

Cuadro 35. Filosofía institucional Universidad EAFIT

UNIVERSIDAD EAFIT	
MISION INSTITUCIONAL	VISION INSTITUCIONAL
<p>La Universidad EAFIT tiene la Misión de contribuir al progreso social, económico, científico y cultural del país, mediante el desarrollo de programas de pregrado y de postgrado -en un ambiente de pluralismo ideológico y de excelencia académica- para la formación de personas competentes internacionalmente; y con la realización de procesos de investigación científica y aplicada, en interacción permanente con los sectores empresarial, gubernamental y académico.¹⁴⁸</p>	<p>La Universidad EAFIT, inspirada en los más altos valores espirituales, en el respeto de la dignidad del ser humano y consciente de su responsabilidad social, aspira a ser reconocida nacional e internacionalmente, por sus logros académicos e investigativos y porque:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Tendrá una cultura institucional abierta y democrática y un ambiente que promoverá la formación integral de sus alumnos, donde es posible vivir la diferencia y las manifestaciones culturales comparten espacio con la tarea de aprender, donde predomina el debate académico, se contrastan las ideas dentro del respeto por las opiniones de los demás, y se estimula la creatividad y la productividad de todos los miembros de la comunidad. * Desarrollará la capacidad intelectual de sus alumnos y profesores en todos los programas académicos, con la investigación como soporte básico. * Utilizará tecnologías avanzadas y un modelo pedagógico centrado en el estudiante. * Mantendrá vínculos con otras instituciones educativas, nacionales e internacionales, para continuar el mejoramiento de sus profesores y de sus programas. * Contribuirá al progreso de la Nación con programas innovadores de investigación y profesionales con formación académica respaldada en los valores fundamentales de la persona y en especial en el respeto a la democracia y a la libre iniciativa privada. * Dispondrá de una administración académica, en la cual todo el talento humano, y todos los recursos de la institución estén comprometidos en el logro de sus objetivos.¹⁴⁹

Fuente: Información extraída de la página central www.eafit.edu.co Anexo E11

¹⁴⁸ UNIVERSIDAD EAFIT, Información institucional, pagina web: www.eafit.edu.co. (7 de agosto de 2008) Anexo 4,10.

¹⁴⁹ UNIVERSIDAD EAFIT, Información institucional, pagina web: www.eafit.edu.co. (7 de agosto de 2008) Anexo 4,10.

Cuadro 36. Filosofía institucional Universidad Pontificia Bolivariana

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA	
MISION INSTITUCIONAL	VISION INSTITUCIONAL
La Universidad Pontificia Bolivariana tiene como misión la formación integral de las personas que la constituyen, mediante la evangelización de la cultura, la búsqueda constante de la verdad, en los procesos de docencia, investigación, proyección social y la reafirmación de los valores desde el humanismo cristiano, para el bien de la sociedad. ¹⁵⁰	La Universidad Pontificia Bolivariana tiene como visión, ser una institución católica de excelencia educativa en la formación integral de las personas, con liderazgo ético, científico, empresarial y social al servicio del país. ¹⁵¹

Fuente: Información extraída de la página central www.upb.edu.co. Anexo E12

¹⁵⁰ UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA, Nuestra universidad, pagina web: www.upb.edu.co (7 de agosto de 2008) Anexo 4,11

¹⁵¹ UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA, Nuestra universidad, pagina web: www.upb.edu.co (7 de agosto de 2008)

Cuadro 37. Filosofía institucional Universidad de la Sabana

UNIVERSIDAD DE LA SABANA	
MISSION INSTITUCIONAL	VISION INSTITUCIONAL
<p>La Universidad de La Sabana, Institución Civil de Educación Superior, procura que profesores, alumnos y demás miembros del claustro universitario se comprometan libremente, en unidad de vida, con coherencia de pensamiento, palabra y acción, a buscar, descubrir, comunicar y conservar la verdad, en todos los campos del conocimiento, con fundamento en una concepción cristiana del hombre y del mundo, como contribución al progreso de la sociedad.</p> <p>Promueve el respeto a la dignidad trascendente de la persona humana y, en un ambiente de libertad responsable, propicia el perfeccionamiento integral de todos los miembros de la comunidad universitaria, con una atención personalizada y un ejercicio académico creativo, riguroso e interdisciplinario.</p> <p>Fomenta, además, la realización del trabajo, vivido como servicio y medio para construir una sociedad justa, pacífica y solidaria.</p> <p>Se relaciona con todos los sectores de la sociedad, y contribuye con legítimas soluciones a sus múltiples y complejos problemas, mediante un trabajo interdisciplinario, competente y solidario, resultado de la acción articulada de investigación y docencia, que mira al bien común, a la convivencia y cooperación entre los hombres, sin discriminación alguna, y al reconocimiento incondicionado de la vida humana, de la persona y de la familia en la sociedad.¹⁵²</p>	<p>La Universidad proyecta su futuro, teniendo como punto de partida su realidad interna y las fuerzas externas que gravitan en el presente. El futuro que formula, afirma su Misión y expresa sus fines y aspiraciones, a mediano y largo plazo, así como la manera como espera ser reconocida.</p> <p><i>Desde esta perspectiva:</i></p> <p>Queremos hacer de la Universidad de La Sabana un foco del saber superior, de primer orden, al servicio de la persona, de la familia y de la sociedad. Queremos que se formen hombres doctos con sentido cristiano de la vida. Queremos que en este ambiente, propicio para la reflexión serena, se cultive la ciencia enraizada en los más sólidos principios y que su luz se proyecte por todos los campos del saber. Para alcanzar ese nivel de calidad, hemos de vincular a personas de la mayor idoneidad posible, ofrecerles los medios para su continua formación y adquirir los recursos técnicos y económicos que permitan la realización de nuestra misión.</p> <p>Queremos, igualmente, una Universidad en la cual todos los miembros de la comunidad académica se encuentren comprometidos con su misión y con sus propósitos.</p> <p>Queremos una Universidad centrada en los profesores, que propicie la investigación y la formación humanística, científica, técnica y artística y pedagógica de los mismos. Unos profesores que gocen de permanentes oportunidades para su desarrollo y perfeccionamiento.</p> <p>Queremos una Universidad en la cual todos sus profesores y empleados encuentren las oportunidades para su crecimiento personal y para su progreso laboral y los medios necesarios para una vida digna y holgada, para ellos y para sus familias.</p> <p>Queremos una Universidad que cuente con alumnos de las más altas capacidades, convencidos de su proyecto académico, con capacidad crítica y con una visión adulta y responsable de la vida.</p> <p>Queremos una Universidad abierta a todas las personas con las condiciones requeridas para la Educación Superior al nivel en que ésta se imparte en la Universidad, con independencia de sus posibilidades económicas.</p> <p>Queremos una Universidad que, sin estar al margen de los condicionamientos y de la realidad en la que está inserta, se constituya en un permanente y válido interlocutor ante la comunidad académica y científica y ante los distintos sectores de la sociedad y de la cultura; que promueva la cooperación para el desarrollo de proyectos y programas conjuntos y el intercambio de talentos y de recursos.</p> <p>Queremos una Universidad que sea faro que ilumine y que difunda, desde una perspectiva cristiana, un pensamiento seriamente estructurado en todos los campos del conocimiento.</p> <p>Queremos una Universidad cuyo compromiso con el desarrollo del conocimiento aporte soluciones a los grandes problemas y contribuya a dar respuesta a las nuevas exigencias y necesidades de la sociedad.</p> <p>Queremos una Universidad abierta a la transmisión del saber, dispuesta a dar las mejores oportunidades y que haga de la educación un proceso permanente y flexible.¹⁵³</p>

Fuente: Información extraída de la página central www.unisabana.edu.co. Anexo E13

¹⁵² UNIVERSIDAD DE LA SABANA, Proyecto Educativo Institucional, pagina web: www.unisabana.edu.co (7 de agosto de 2008)

¹⁵³ UNIVERSIDAD DE LA SABANA, Proyecto Educativo Institucional, pagina web: www.unisabana.edu.co (7 de agosto de 2008)

5.1.1 Análisis cualitativo “concepciones filosóficas del bienestar institucional” de las universidades objeto de estudio

En el comparativo de las concepciones filosóficas del bienestar realizado a las Universidades objeto de estudio, se encontró que aunque todas parten de la filosofía del desarrollo humano, y se diferencian de acuerdo a las acciones que realizan para lograr el bienestar en relación con los principios y objetivos planeados desde el Proyecto Educativo Institucional.

De forma particular cada Institución educativa promueve el bienestar desde las necesidades propias sus comunidades de la siguiente manera:

Universidad de Antioquia:

Promueve el bienestar como un trabajo en conjunto entre todos los departamentos, facultades y dependencias de la institución, es transversal a toda la comunidad universitaria. “Es equitativo en cuanto que tiene en cuenta a toda la comunidad universitaria conformado por docentes, estudiantes y personal administrativo y promueve el desarrollo integral de sus individuos, buscando proveer las condiciones propicias para la mejora de las condiciones de vida, y una mayor “armonía con los semejantes, y al respeto por el medio que los rodea”¹⁵⁴.

El mayor énfasis del bienestar universitario se encuentra en la promoción socioeconómica que les brindan a los estudiantes y empleados como medio que facilita la permanencia dentro de un medio universitario y laboral.

Las estrategias empleadas desde el bienestar tienden a ser guiadas por la equidad, y la oportunidad.

- Equidad desde el planteamiento de las actividades de Bienestar con consciencia de la diversidad que caracteriza su población universitaria.
- Oportunidad porque se debe garantizar que todas las personas de la comunidad universitaria tengan las mismas oportunidades para acceder de forma justa a los beneficios del bienestar.

La política de bienestar propende por el reconocimiento y respeto por la diversidad, con la integración de diferentes minorías, grupos étnicos, de género, de población con discapacidad, promoviendo las condiciones para su plena inserción en la comunidad universitaria”¹⁵⁵.

¹⁵⁴Ver Anexo E1. Universidad de Antioquia

¹⁵⁵Universidad de Antioquia, Plan de Desarrollo 2006-2016.

El Bienestar Universitario en la universidad de Antioquia se orienta de acuerdo a 3 funciones principales:

- Sentido de comunidad: el sentido de comunidad representa el reconocerse a sí mismos como partícipes de un sistema mayor, mediante la creación de vínculos cognitivos, afectivos e ideológicos en el marco de una formación humana integra.
- Formación ciudadana: que va ligada de manera directa a la misión propia de cada institución de Educación Superior; para proveer al medio personas conscientes no solo de sus derechos y deberes sino de sus propios límites como ciudadanos regidos por estado social de derecho en donde el papel de Bienestar es promover actitudes éticas y morales dentro de un marco de legalidad que permita la efectiva interacción con los demás individuos de la comunidad.
- Calidad de vida: este aspecto tiende a dar respuesta a problemas mucho más profundos que afectan a la comunidad universitaria y es muy importante para la Universidad garantizar la calidad de vida de sus componentes si se observa con detenimiento todos los programas y actividades programadas en este sentido.

Universidad del Norte:

La concepción filosófica fue construida de manera personal por la dirección de Bienestar Universitario por la doctora Gina Pezzano de Bengoechea y sus colaboradores, la cual ha tenido un papel muy importante en la asociación Colombiana de Universidades desde la dirección de ASCUN Bienestar. Este se concibe como un concepto directamente relacionado con la formación integral, la calidad de vida y la construcción de comunidad universitaria.

Se relaciona además con la posibilidad de situar la misión de la universidad, no solo en el plano de la generación de conocimientos que satisfagan las necesidades sociales del contexto, sino también en el plano de las necesidades del individuo en proceso de formación y de su adecuado ajuste a la comunidad universitaria.

El bienestar en la universidad del Norte involucra la calidad de vida a través del conjunto de condiciones que deben existir en la universidad para permitir en sus miembros una vida cualificada y productiva. Estas deben ser el resultado del esfuerzo compartido de la comunidad universitaria, con el objeto de proporcionar un marco adecuado para el buen desarrollo del trabajo, la educación, la cultura, la ciencia y la tecnología, por lo cual este concepto trasciende a todas las instancias de la institución.

Universidad de Caldas:

Plantea un Bienestar integral desde lo humano e identifica como parte importante de su orientación las diferentes dimensiones contempladas en las políticas de Bienestar planteadas desde ASCUN.

Existe una relación entre la Universidad de Caldas y la región en la cual se localiza, a través de su PEI plantea la necesidad inherente a la universidad de articular planes y beneficios con los gobiernos locales que propicien el desarrollo de la institución y la región.

Un aspecto a resaltar es su orientación al crecimiento económico como pilar de su actuar y al crecimiento del ser humano en su desarrollo integral y al abordaje de sus más complejas realidades.

Dentro de esa formación integral plantea las dimensiones sobre las cuales se deben construir las personas que hacen parte de la comunidad educativa ellas son, la formación integral del hombre y la comunidad, a un ejercicio de la democracia, al equilibrio ambiental, al desarrollo de la cultura, y el Bienestar ciudadano.

La Universidad de Caldas, reconoce también los tres ejes transversales en la vida universitaria como los son la calidad de vida, la formación integral y la construcción de comunidad como pilares de sus sistema de Bienestar Universitario, y es incluyente en tanto que tiene una especial relevancia el planteamiento el Bienestar de toda la comunidad universitaria, reflejado ello en la orientación que tiene su modelo de Bienestar Institucional en donde tanto profesores, estudiantes y personal administrativo tienen cabida.

Otro principio que rige este bienestar en ésta universidad es la equidad, debido a que uno de los grandes pilares que rige no solo al Bienestar, sino a la Institución misma, es la promoción socioeconómica con programas de gratuidad extensos.

Universidad Tecnológica de Pereira:

El Bienestar Institucional se plantea como un proceso trasversal y un sistema de mejoramiento continuo de la calidad de vida de la comunidad universitaria, que se desarrolla en tres ejes principales: la formación integral, el desarrollo social e intercultural y el acompañamiento institucional.

La formación integral busca el desarrollo de todas las dimensiones del ser humano como medio de construcción de un bienestar integral abordando las dimensiones:

psicológica, biológica, social, espiritual, ambiental y ética. Reconoce el sentido comunitario del ser humano, su complejidad estructural, su bienestar físico, y la necesidad de promover valores que representen un ser consciente de la inserción que como ser humano tiene en un sistema mucho mayor.

El desarrollo social e intercultural tiene como filosofía la creación de los aspectos que conforman al ciudadano que la universidad quiere formar, fomenta la creación una comunidad universitaria que construye una cultura democrática y ciudadana asumiendo un rol dentro de la responsabilidad social. Plantea también el reconocimiento de la diversidad, de una inclusión social con equidad, una perspectiva de género, y la garantía de los derechos fundamentales tanto personales como colectivos.

El acompañamiento institucional se realiza con énfasis en la creación de una identidad y sentido de pertenencia de sus componentes, realizando la necesidad de un acompañamiento en procesos como la inserción a la vida universitaria, y el acompañamiento integral para la permanencia y el egreso y otras desde la visión de la calidad de vida en donde se trabajan componentes no solo de los estudiantes sino de toda la comunidad, el sentido de pertenencia y la permanencia en la institución

Universidad del Rosario:

La formación integral del estudiante es el objetivo central de la acción educativa. Por ella se entiende aquella que cubre todos los aspectos de la persona humana, como ser racional y social, tanto en sus aspectos espirituales, culturales e intelectuales, como en los relacionados con su desempeño físico. Se expresa además de la ética, que constituye el eje articulador de todos los procesos formativos.

El ámbito de la formación integral es el de una práctica educativa centrada en la persona, orientada a cualificar la socialización del estudiante, para que pueda desempeñarse solidariamente en el marco de la sociedad en que vive y pueda comprometerse, con sentido histórico, en su transformación.

La Decanatura de estudiantes es la dependencia que tiene como primer objetivo la formación integral de todos los estudiantes tanto de pregrado como de postgrado; además del apoyo a la consolidación de la comunidad Universitaria Rosarista encontrando ambientes de bienestar desde el punto de vista del Desarrollo Humano.

Esta Decanatura la encargada de “diseñar y coordinar la ejecución de la Política de Bienestar Universitario, asumiendo la proyección y desarrollo de

programas orientados a complementar y a fortalecer la formación integral de los estudiantes como eje y fundamento del proyecto educativo.

Le compete propiciar un ambiente educativo que contribuya a la formación humanista, ciudadana, cultural, ética y en valores del estudiante, así como el bienestar de todos los miembros de la comunidad universitaria.

Las acciones de bienestar involucran a todas las unidades y dependencias que tienen relación con el tema. De igual manera busca fortalecer la interacción de la universidad con las asociaciones de profesionales, consolidando vínculos y ofreciendo servicios a los egresados¹⁵⁶.

Los lineamientos del bienestar abarcan aspectos como: formación integral de los estudiantes como eje fundamental para contribuir integralmente al desarrollo de las dimensiones del ser humano en el contexto de la vida universitaria y su proyección, aprendizaje y vivencia de la cultura Rosarista, contextualizada en su generación el cual es un proceso de construcción permanente y dinámico para reconocer en la cotidianidad de la vida universitaria valores y significados que la caracterizan, y aquellos que le son propios a la generación a la cual pertenecen, con el fin de propiciar formas de sentir, pensar y actuar que faciliten la convivencia, así como afianzar el sentido de pertenencia y compromiso con la Universidad.

La calidad de vida que es propiciado por el Bienestar Universitario para la satisfacción de necesidades trascendiendo al desarrollo de la persona y a la realización de sus múltiples potencialidades. La promoción del Bienestar de la comunidad Rosarista va ligada al Proyecto Educativo Institucional (PEI) y a la misión de la Universidad: la comunidad que aprenda, que enseña que investiga, que aplica al conocimiento.¹⁵⁷

Pontificia Universidad Javeriana:

Desde 1971 en los estatutos de la universidad se emplea la expresión “Medio Universitario” estableciéndose como fin específico el favorecer al máximo la comunicación entre todos los que integran esta comunidad.

“Las actividades del medio universitario sirven tanto para promover el desarrollo personal de los individuos como para integrar la comunidad Javeriana”¹⁵⁸ En ese

¹⁵⁶ Anexo E5. CD Universidad del Rosario

¹⁵⁷ Anexo E 5.CD Universidad del Rosario

¹⁵⁸ (Estatuto. 1971, 2.2.3).Universidad Javeriana. Anexo E6.

entonces se introdujo también la figura del Decano del Medio Universitario que sustituyó la del Decano de Estudiantes, y la de Vicerrector del Medio Universitario. Igualmente, se creó el Consejo del Medio Universitario.

Lograr que el Medio Universitario sea “propicio para la Formación Integral¹⁵⁹ de las personas que hacen parte de la Comunidad Educativa Javeriana”, ideal señalado en los Estatutos de la Universidad¹⁶⁰, es asunto que compete a todas las personas que se encuentran vinculadas como Profesores, Estudiantes o Empleados Administrativos.

Los Estatutos señalan que las actividades del Medio Universitario “tienden a asegurar que todos los procesos en la Universidad estén acordes con los principios educativos de la Compañía de Jesús, así como a propiciar la conformación y el desarrollo de la Comunidad Educativa y a promover, dentro de las posibilidades, el Bienestar integral de cada una de las personas que la componen”¹⁶¹.

Existen diferentes autoridades del Medio Universitario en la Javeriana:

- Consejo del Medio Universitario: es el organismo colegiado al cual corresponde la adopción y ejecución de las directrices generales relacionadas con la planeación, organización, dirección y control de las actividades del Medio Universitario”¹⁶²
- Decano del Medio Universitario: es la autoridad personal de gobierno a cuyo cargo se halla la dirección inmediata de las actividades de la Facultad, particularmente las del Medio Universitario. El Decano del Medio Universitario tiene igual responsabilidad que el Decano Académico frente a todas las actividades de la Facultad. El Decano del Medio Universitario asume las funciones del Decano Académico en sus ausencias.
- Vicerrector del Medio Universitario: Le corresponde dirigir la planeación, organización y control de las actividades del Medio Universitario en el nivel general de la Universidad” Estas actividades están a cargo, en forma directa, de los Centros adscritos a la Vicerrectoría del Medio Universitario y tienen que ver principalmente con la labor de asesoría psicológica, la atención pastoral, las actividades culturales y deportivas, todas ellas ofrecidas a los miembros de la Comunidad Educativa Javeriana, pertenezcan o no a una Facultad

¹⁵⁹ Pontificia Universidad Javeriana, formación integral Javeriana y sus dimensiones.

¹⁶⁰ Estatuto N° 34. Pontificia Universidad Javeriana.

¹⁶¹ Estatuto N° 83. Pontificia Universidad Javeriana.

¹⁶² Estatuto N° 121. Pontificia Universidad Javeriana.

Universidad de los Andes:

Considera que el Bienestar es responsabilidad de todos y cada una de sus dependencias, y en esta medida, cada unidad académica cuenta con la libertad de realizar sus propias actividades relacionadas con él.

La Decanatura de estudiantes define criterios comunes sobre políticas de Bienestar Institucional y no define reglamentaciones en detalle (excepto lo explícitamente regulado por la ley y por políticas Institucionales de presupuesto, recursos, entre otros).

Las relaciones de trabajo, planes de trabajo, evaluación del desempeño y relaciones interpersonales, se dan, en gran medida, en el nivel de las facultades y dependencias de apoyo, cuyo fin es “contribuir a la formación del estudiante mediante la prestación de servicios acordes con el propósito educativo de la institución que promueve la calidad de vida y la responsabilidad social”

La Decanatura de estudiantes cuenta con cuatro dependencias para su funcionamiento:

- Centro Cultural
- Centro de Deportes
- Centro de Conserjería
- Centro de Trayectoria Profesional.

La Dirección de Gestión Humana y Organizacional mantiene sistemas flexibles de administración que permiten a los empleados satisfacer autónomamente sus necesidades e intereses. Siendo así, esta Dirección, un equipo asesor y facilitador, comprometido con un servicio oportuno y confiable, que busca atraer, conservar y desarrollar el mejor talento humano, promoviendo la eficiencia organizacional, para contribuir al logro de los objetivos Institucionales¹⁶³.

Universidad del Valle:

El Bienestar Institucional se fundamenta en las políticas nacionales jurídicamente soportadas en la constitución nacional, en las leyes y los acuerdos Institucionales.

Desde 1986 aparece el término de formación integral como una nueva forma de preparación del estudiante para su ejercicio como ciudadano y como profesional, y se establece el denominado Bienestar estudiantil, mediante la

¹⁶³ Universidad de los Andes, Procesos de Acreditación y Procesos de Registro Calificado, Lineamientos sobre Bienestar Pág. 1,4 65. Anexo E7

creación de la Vicerrectoría de Bienestar Universitario¹⁶⁴; adecuando después, Institucionalmente el concepto de “formación universitaria integral como principio orientador del proceso de formación”¹⁶⁵ y el de flexibilidad curricular, como estrategia global, para lograr la formación de un profesional integral. ”¹⁶⁶

Posteriormente la universidad del Valle define el principio de formación integral como el proceso de «enseñar a pensar»; «enseñar a aprender»; «enseñar a ser y estar». Esto implica el desarrollo de diversas estrategias, que incluyen el fomento de la creatividad, el sentido de responsabilidad, el fomento de la independencia en la búsqueda del conocimiento, la incentivación de un acercamiento interdisciplinario hacia el saber y la posibilidad del desarrollo de las aspiraciones individuales¹⁶⁷.

Así mismo con la flexibilidad curricular se propone disminuir el tiempo de las clases presenciales, para que el estudiante realice otras actividades (culturales, deportivas, recreativas, etc.) que le permitan formarse integralmente, aprendiendo a cumplir un reglamento, aprendiendo a ganar, a perder, a competir, a ser tolerante, a trabajar en grupo, a resolver conflictos.¹⁶⁸

A través del acuerdo 001 del 29 de enero de 2002 del consejo superior, capítulo 5, se define: “El Bienestar Universitario como un conjunto de programas orientados a garantizar condiciones que propicien el desarrollo del trabajo académico.

Como parte de su proyecto de formación integral, la universidad procura crear, mantener y consolidar un entorno universitario caracterizado por un ambiente intelectual, ético y estético con el que la comunidad pueda participar en actividades culturales, curriculares, y extracurriculares, deportivas, de salud y de vida universitaria, dentro y fuera de la institución ”¹⁶⁹

La Vicerrectoría del Bienestar ha desarrollado dos estrategias las cuales se encuentran encaminadas a reconocer y atender las diferentes necesidades de cada uno de los miembros de la comunidad universitaria, mediante un proceso articulado con la academia y la investigación, como eje transversal al desarrollo del proyecto Institucional, las dos estrategias son:

¹⁶⁴ Resolución 0081 de Julio de 1988, Consejo Superior, Universidad del Valle

¹⁶⁵ Acuerdo 003 de 1989, Universidad del Valle.

¹⁶⁶ Acuerdo 001 de 1993, Universidad del Valle

¹⁶⁷ Anexo E 8. Universidad del Valle, Informe de Autoevaluación Institucional, Universidad del Valle, Factor 7, página 160

¹⁶⁸ El Acuerdo 001 de 1993 plantea «garantizar por encima de cualquier tendencia profesionalizante, una formación integral que al tiempo que le permita al futuro profesional un adecuado desempeño, lo convierta en un ciudadano con conciencia crítica, comprometido éticamente con el país y con la región.

¹⁶⁹ El Acuerdo 001 de 1993 plantea «garantizar por encima de cualquier tendencia profesionalizante, una formación integral que al tiempo que le permita al futuro profesional un adecuado desempeño, lo convierta en un ciudadano con conciencia crítica, comprometido éticamente con el país y con la región , páginas,16-52

- Estrategia biopsicosocial: que comprende los programas servicios y acciones que buscan fomentar y promover la cultura de la salud integral en la comunidad universitaria, bajo una concepción de Bienestar social y Desarrollo Humano.

Para el logro de esta estrategia se establecieron los siguiente programas (programa para disminuir la deserción estudiantil, programa de prevención de promoción en salud, programas círculos de prevención, programa de apoyo a personas con discapacidad, programa apoyo integral a la comunidad).

- Estrategia Institucionalidad y convivencia: Esta estrategia va encaminada a generar un sentido de pertenencia y compromiso con la universidad a través de la participación activa de todos los miembros de la comunidad universitaria.¹⁷⁰

Universidad Industrial del Santander UIS:

El bienestar en la universidad Industrial del Santander se ha respaldado en su parte curricular profesionalizante (académica) y tomando en cuenta la parte extracurricular humanizante (el desarrollo integral del ser humano), ratificándose este último por medio del acuerdo 166 de 1993: en sus artículos 94 en referencia al Bienestar Universitario: “La Universidad realizará programas de Bienestar Universitario, entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psicoafectivo y social de los estudiantes, profesores y personal administrativo de la Universidad.”¹⁷¹

Su orientación filosófica se basa en:

- Desarrollo integral del individuo
- Énfasis en lo preventivo y promocional
- Búsqueda de equilibrio entre una concepción paternalista y la indiferencia social
- Preponderancia del proceso continuo sobre el asistencialismo aislado.
- Responsabilidad con lo académico y formativo en la prestación de servicios.¹⁷²

¹⁷⁰ Anexo E8. Universidad del Valle, Políticas de Bienestar Universitario, Vicerrectoría de Bienestar Universitario, Universidad del Valle, Pág. 8,15. Anexo – Universidad del Valle, Políticas de Bienestar Universitario, Vicerrectoría de Bienestar Universitario, Universidad del Valle, Pág. 8,15.

¹⁷¹ Universidad Industrial de Santander, Estatuto General de la Universidad Industrial de Santander. Acuerdo N°166 de 1993 del Consejo Superior, Artículo 94, página 30. Anexo E9.

¹⁷² Anexo E 9 - Universidad Industrial de Santander, Portafolio de programas y servicios, Bienestar Universitario. Pág. 4

Universidad Externado de Colombia:

Dentro de la misión Institucional se menciona la importancia de la formación integral para la construcción de profesionales de forma completa en la realización de la persona humana señalando que “.Asimismo, ha procurado siempre la formación integral de sus alumnos: busca forjar verdaderos ciudadanos conscientes de sus compromisos para con la nación; personas íntegras, con independencia de carácter y practicantes de una ética cívica intachable, pública y privada; profesionales solidarios, auténticos, austeros, dotados con criterio, capaces de resistir la intimidación, enfrentar la corrupción y contribuir al rescate de la dignidad de la patria.”¹⁷³

De allí radica la importancia del departamento de Bienestar Universitario que es una unidad de apoyo académico que consagra su labor al logro del ideal externadista de “educar para la libertad”.

Consecuente con este propósito busca mejorar la calidad de vida de los miembros de la comunidad universitaria generando un ambiente que posibilite el desarrollo integral y armónico de la dimensión cognitiva, ética, estética y trascendente del ser humano, la autorrealización personal y el sentido de pertenencia, participación y compromiso con la universidad y con la nación.

El Departamento de Bienestar Universitario impulsa la creación de un espacio formativo en el cual las personas se sienten bien tratadas y promovidas como seres humanos, condición insoslayable para el logro de los objetivos universitarios de la educación integral, la generación del conocimiento y el servicio a la sociedad.¹⁷⁴

Universidad EAFIT:

De manera particular tiene un sistema de gestión por procesos los cuales se enmarcan dentro de su principal direccionamiento, el desarrollo bio-psico-social. Este tiene que ver con las categorías que ellos desde la dirección de Desarrollo Humano consideran que tiene el ser humano.

Con el planteamiento de las categorías del ser humano decodifican tres aspectos esenciales del ser, el biológico, el psicológico y el social.

¹⁷³ Universidad del externado de Colombia, presentación página central. AnexoE10. Extraído de <http://www.uexternado.edu.co/esp/externado/mision.html>

¹⁷⁴ Extraído de www.uexternado.edu.co/admhotelera/pdfs/Informe%20Ejecutivo%20Acreditacion.doc 67

El principal propósito de la Dirección de Desarrollo Humano es alejarse de concepción asistencialista, hacia una que propenda por una participación más activa de los integrantes de la comunidad universitaria en la construcción de su Bienestar, “nuestra filosofía es responsabilizar a las personas a través de unos procesos de reflexión, por eso la misión de este departamento nos es asistencial, lo hacemos, se brinda el servicio, pero no es nuestra misión, todos los programas a este nivel van orientados hacia la promoción y prevención en salud para crear hábitos de auto cuidado y esa es la idea”¹⁷⁵, de modo que el Bienestar corresponde a un clima organizacional o institucional que es abordado por todos dentro de la Universidad y no es visto como una responsabilidad exclusiva de la dirección de Desarrollo Humano.

Dentro de los pilares que fundamentan la Dirección están:

- El entorno: como seres conscientes de su entorno para poder iniciar un proceso de transformación lo cual incluye también una conciencia de ciudadano,
- La calidad de vida: trascendiendo de la satisfacción de las necesidades del ser a la realización de sus múltiples dimensiones.
- El desarrollo integral: en tanto que permita la evolución de estas dimensiones para la construcción del ser humano.

La filosofía de los programas y actividades desarrolladas desde la dirección tratan de responder al desarrollo de las dimensiones del ser humano.

El Bienestar Universitario promueve en la comunidad universitaria una cultura reflexiva, mediante programas que posibilitan en el participante hacerse responsable por el cuidado de su cuerpo, ligándolo a sus procesos psíquicos, al descubrimiento de sus habilidades estéticas, y al buen uso y aprovechamiento del tiempo libre”¹⁷⁶.

Universidad Pontificia Bolivariana:

El Bienestar Universitario o institucional se concibe, por un lado, como un espacio de construcción del entorno universitario y de la vida institucional, tendiente a elevar la calidad de vida de la comunidad educativa bolivariana: estudiantes, docentes, administradores y personal de apoyo. Y por el otro, como un complemento de las acciones académicas y administrativas.

¹⁷⁵ Ver ANEXO E11.

¹⁷⁶ Ver anexo E12 Universidad pontificia Bolivariana

En esta doble perspectiva busca contribuir a la formación integral, a la construcción del proyecto de vida y al desarrollo de las capacidades individuales y grupales de quienes hacen parte de la Institución, dentro de un contexto participativo y pluralista; llevado a cabo por medio de políticas y estrategias que permiten la construcción de un entorno universitario amigable, cómodo y seguro”¹⁷⁷.

El Bienestar está conformado como un sistema de gestión por procesos que posee tres énfasis que le dirigen, el bien ser, el bien hacer y el bien estar. Estos tres ejes que orientan el Bienestar en la UPB, se desarrollan con el propósito de lograr el cumplimiento de la principal política de Bienestar denominada Universidad saludable.

El bien ser pretende relacionar a las personas de la comunidad universitaria con los aspectos misionales de la Universidad, dotarlas de un sentido de pertenencia, de identidad, de conocimiento y vivencia de los valores y la misión institucional, todo ello con el compromiso de propiciar la Universidad saludable. También se relaciona con la construcción de un clima organizacional que junto a la cohesión interna y la vivencia de los aspectos misionales, garanticen la permanencia y el posicionamiento de la institución.

El bien estar promueve el aumento de la calidad de vida de la comunidad universitaria desde todas las dimensiones del ser humano, dentro de un sentido de corresponsabilidad con la Universidad saludable.

El bien hacer muestra que el compromiso de la UPB como “Universidad Saludable es proyectarnos al medio reafirmando el compromiso e identidad de la comunidad universitaria que desde la proyección educativa y solidaria fomenta la transformación social y humana”¹⁷⁸.

Universidad de la Sabana:

El Bienestar Universitario es visto como un compendio de acciones que propenden por la construcción del “bien ser, bien estar, bien hacer, y bien vivir en los campos que complementan lo académico y lo laboral, las cuales ayuden a potenciar las dimensiones intelectuales, estéticas, físicas, espiritual y social”.¹⁷⁹

¹⁷⁷Tomado del documento, Política de Bienestar Institucional, página web: www.upb.edu.co. (4 de agosto de 2008)

¹⁷⁸Ver anexo E12

¹⁷⁹ Ver anexo E13

El Bienestar tiene una connotación eminentemente moral y está orientado a la humanización de las personas, a que reconozcan su individualidad tanto para sí mismas como de parte de la Universidad, que sientan que su individualidad es importante y reconocida, de forma que mediante un trabajo conjunto lo que finalmente se busca el crecimiento en humanidad de los seres.

Se reconocen todos los aspectos del desarrollo humano, como calidad de vida, construcción de comunidad, y desarrollo integral. “Es hacer crecer en humanidad tanto a los alumnos como a los educadores, al personal administrativo, a los padres de familia y a la sociedad, en una articulación armónica de escuela y vida, teoría y práctica, conocimiento y trabajo, educación y cultura”.¹⁸⁰

Generalidades identificadas:

En general se evidencia que en todas las instituciones educativas analizadas se presenta la misión del bienestar institucional enfocada a generar y promover el bienestar de la comunidad universitaria mediante un sistema de servicios múltiples e integrados orientados a fomentar la salud integral, la nutrición, el desarrollo humano, la promoción socioeconómica, las expresiones culturales, la recreación y la actividad deportiva; que permitan el mejoramiento continuo de la calidad de vida del desarrollo individual y colectivo de las personas, notándose la influencia que ASCUN tiene sobre sus proyectos y programas que han sido propuestos en los diferentes acuerdos y plenos a partir del año 2001; sin embargo difieren en la forma o percepción que se tienen del bienestar y el desarrollo, estos son muy propios, de acuerdo a la filosofía Institucional. Lo anterior se evidencia a través de los portafolios de servicios de las universidades al igual la perspectiva del desarrollo humano de la cual parten. La concepción filosófica de las universidades se encuentra centrada en el desarrollo de las dimensiones del ser humano, en la búsqueda de la formación integral.

Toda Institución Educativa Superior adapta los conceptos y filosofías que definen su comportamiento, métodos, objetivos, ideales, a través de su proyecto educativo. De esta manera crea una identidad que le permite ser única y diferenciarse de las demás instituciones de Educación Superior, esta percepción trasciende a todas las dependencias que la conforman, incluyendo los departamentos, divisiones, vicerrectoras, o decanaturas encargadas del bienestar institucional.

¹⁸⁰ Ver anexo E 13.

En las concepciones filosóficas de las trece Instituciones de Educación Superior se evidencia la influencia que desde las políticas de ASCUN poseen cada una de ellas, regido el bienestar en cada de ellas por los tres pilares fundamentales propuestos: formación integral, calidad de vida y construcción de comunidad

Desde las concepciones de las que parten las Instituciones de Educación Superior se evidencia que en su mayoría se manifiesta desde el Proyecto Institucional la filosofía del desarrollo humano.


5.2 COMPARATIVO PORTAFOLIOS DE SERVICIO DE BIENESTAR INSTITUCIONAL UNIVERSIDADES CON ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL A DICIEMBRE 31 DE 2007

A través de un análisis exploratorio sobre el bienestar institucional en las universidades objeto de estudio y aplicando técnicas como las entrevistas en profundidad a las personas responsables de las dependencias del Bienestar Institucional en el interior de cada de una de ellas, se pudo establecer una información necesaria con la cual se procedió a construir una matriz que permitiera comparar los portafolios de servicios del bienestar y establecer las concepciones filosóficas de las cuales partían las acciones a realizar del Bienestar Institucional


A continuación se presenta el cuadro comparativo de los portafolios de servicios de las dependencias de bienestar institucional de las diferentes universidades con acreditación institucional vigente a diciembre 31 de 2007, cuya principal fuente son los trabajos de grados articulados al presente estudio y elaborados por estudiantes de la Ingeniería Industrial de la Facultad de Ingeniería Industrial y dirigido por la docente e investigadora María Mónica Arango Zapata. Con la información se realizó un análisis comparativo que se convierte en un aporte de suma importancia del presente estudio.


Cuadro 38. Portafolios de servicio “Bienestar Institucional” Universidades Colombianas con Acreditación Institucional a diciembre 31 de 2007

ESTRUCTURA DEL BIENESTAR	PORTAFOLIO DE SERVICIOS
<p>UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA</p>  <p>BIENESTAR UNIVERSITARIO</p>  <p>Foto escultura del Prometeo.</p>  <p>Foto piscina olimpica, campus universitario.</p>	<p>SERVICIOS DE BIENESTAR PARA ESTUDIANTES DE PREGRADO Y POSGRADO</p> <p>SERVICIOS DE SALUD, PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN: Servicios de salud - Apoyo para exámenes médicos y ayudas diagnósticas - Promoción de la salud oral - Atención en salud oral</p> <p>DEPORTES Deporte formativo - Deporte representativo - Deporte recreativo- Escuelas deportivas</p> <p>PSICOORIENTACIÓN Apoyo psicopedagógico - Prevención de adicciones - Promoción de la salud sexual y la afectiva - Intervenciones en situaciones de vulnerabilidad psíquica - Orientación-asistencia psicológica individual</p> <p>ALIMENTACIÓN Complemento alimentario</p> <p>PROMOCIÓN SOCIECONÓMICA Crédito ACCES: Acceso con Calidad a la Educación Superior en Colombia - Reliquidación de matrículas - Fondo Patrimonial de Bienestar Universitario - Prospectiva U - Exención de matrícula para deportistas destacados - Exención de matrículas para estudiantes de los grupos culturales - Becas egresado benefactor - Exención estratos 1 y 2</p> <p>TEXTOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Reimpresos: Servicio de duplicación de textos y documentos académicos <p>CULURA Grupos Culturales: Grupo experimental de danzas folclóricas, grupo juvenil de teatro, estudiantina universitaria, club de estudiantes cantores</p> <p>APOYOS Interventoría en cafeterías, locales comerciales y fotocopiadoras – Transporte - Préstamo de infraestructura</p> <p>Servicios de Bienestar para docentes, no docentes y trabajadores oficiales</p> <p>Servicios De Promoción de la salud y Prevención de la Enfermedad: Prevención de adicciones - Promoción de la salud sexual y la afectiva - Intervenciones en situaciones de vulnerabilidad psíquica - Preparación para transición laboral - Servicio para la salud Psicofísica-Prosa-</p> <p>DESARROLLO HUMANO Servicio de alimentación - Interventoría en cafeterías, locales comerciales y fotocopiadoras - Fondo de Bienestar Universitario (Prestamos, Urgencias, Calamidad domestica y libre destinación, Cruce de ahorro a deudas, Crédito de vivienda, Crédito de consumo,</p>

	<p>Auxilio solidario independiente del seguro laboral, Seguro para vehículo) - Fondo Rotatorio de Vivienda - Fondo de Calamidad Domestica - Becas de estudios para los hijos - Transporte</p> <p>PUBLICACIONES Y SECCIÓN IMPRENTA Reimpresos: servicio de duplicación de textos y documentos académicos</p>
 <p>UNIVERSIDAD DEL NORTE</p> <p>BIENESTAR UNIVERSITARIO</p>  <p>Foto campus universitario.</p>	<p>Recreación Y Deportes: Deporte recreativo - Deporte formativo - Deporte recreativo</p> <p>Comunicaciones y Desarrollo Cultural: Cursos libres - Grupos artísticos</p> <p>Cultura Universitaria y Ciudadana: El Programa de Cultura Universitaria y Ciudadana es una estrategia institucional de carácter formativo que se centra en la calidad de la convivencia, el respeto por el patrimonio común –lo público- y el reconocimiento de la dignidad humana -los derechos humanos- de los miembros que integran la comunidad Uninorteña</p> <p>Programa De Integración a la Vida Universitaria. Jornada de inducción a la Universidad - Taller Universidad y Proyecto de Vida - Seguimiento a Estudiantes beneficiarios de los distintos programas de becas y convenios que la institución ofrece</p> <p>Consejería Psicológica: Consejería psicológica individual - Consejería psicológica de pareja - Talleres y grupos focales en temáticas de crecimiento personal - Atención en crisis emocionales y canalización a soluciones con recursos internos y externos - Apoyo psicológico a estudiantes con dificultades académicas - Asesoría los Programas Académicos en el manejo de dificultades de orden psicológico de los estudiantes</p> <p>Orientación Académica: Atención individualizada para identificar y manejar diversas situaciones que afecten el desempeño académico y la adaptación a la vida universitaria, para lograr los objetivos académicos - Evaluación de estrategias y habilidades de aprendizaje - Talleres y grupos focales para desarrollar tus destrezas académicas - Organización del tiempo - Preparación de exámenes - Metodología de estudio - Programa de Seguimiento para estudiantes con dificultades académicas (Periodo de Prueba Transitorio y Definitivo, y estudiantes en Recuperación) - Apoyo académico en asignaturas específicas con la colaboración de estudiantes tutores - Asesoría a los Programas Académicos en el manejo de dificultades académicas y personales y orientación en procesos académicos diversos - Orientación académica a estudiantes que presentan alguna discapacidad</p> <p>Programa de Investigaciones y Evaluación Su misión es contribuir al reconocimiento de la investigación como un principio científico y educativo esencial para el logro de la formación integral.</p> <p>Promoción de la Salud Integral Salud sexual y reproductiva: CONDOMINIO, promoción del preservativo como estrategia para reducir la incidencia de ITS y embarazos no deseados - Manejo del Peso y Nutrición - Salud deportiva - Universidad Saludable: en donde recibes asesoría médica en temas de tú interés tales como: Métodos Anticonceptivos, Infecciones de Transmisión Sexual, embarazo, peso, acné y Prevención del Alcoholismo y la Fármaco dependencia - La "Semana por la Vida" - El proyecto " Discapacidad y Bienestar</p>

	<p>Desarrollo Social y Liderazgo: Esta área tiene en cuenta los intereses sociales, espirituales, económicos, políticos, científicos y lúdicos del estudiante, buscando desarrollar sus potencialidades de manera que al participar en sus propios proyectos, pueda contribuir a la creación de un vínculo con la sociedad en su formación como ciudadano. Para ello, la participación y el liderazgo se constituyen en ejes fundamentales. La Universidad cuenta con 19 grupos estudiantiles</p> <p>Asesoría Docente: Asesoría permanente en el mejoramiento del proceso educativo a los profesores y monitores - Actualización permanente en estrategias de aprendizaje, relaciones interpersonales y formación integral - Reflexión permanente acerca de aspectos de la Vida Universitaria: Talleres sobre Formación Integral, apoyo al programa de Formación de Monitores y Asesoría a los profesores consejeros, y la realización periódica de conferencias</p>
 <p>UNIVERSIDAD DE CALDAS</p> <p>BIENESTAR UNIVERSITARIO</p>  <p>Foto edificio central</p>	<p>Deporte y Recreación: Deporte competitivo - Fomento deportivo y recreativo - Club deportivo</p> <p>Cultura de la Salud: Consulta Médica General - Consulta Odontológica General - Consulta Psicológica - Atención y Procedimientos de Enfermería - Remisión a Especialistas adscritos a la dependencia - Auxiliares de Diagnóstico: Laboratorio, Rayos X y Ecografías - Medicamentos contemplados en el POS - Programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad anticoncepción - Atención a la gestante</p> <p>Programa de prevención de cáncer ginecológico Examen de seno - Toma de Citología de Cuello Uterino - Manejo integral de las pacientes con riesgo de Cáncer de Cuello Uterino</p> <p>Atención al joven universitario Asesoría en Sexualidad y Anticoncepción - Aprestamiento para la vida universitaria: Talleres para Primíparos - Manejo de la depresión</p> <p>Atención en salud oral Higiene oral - Consulta odontológica programada - Atención de urgencias - Póliza de seguros – Incapacidades - Programas de promoción de la salud mental y prevención de la enfermedad - Universidad saludable</p> <p>Promoción Socioeconómica: Becas de compensación - Subsidio Estudio Socio-Económico - Créditos condonables Fondo Patrimonial - Residencias universitarias - Becas para estudiar Postgrados - Becas de Bienestar Social - Plan de Estímulos Administrativos - Convención Colectiva - Desarrollo Institucional de Asociaciones - Becas Estímulo Académico - Hogar Empresarial Luminitos</p> <p>Cafeterías y Kioscos Universitarios</p> <p>Extensión Cultural: Cineclub Godard - Pensamiento Caldense – Caldas 100 años - Audiciones y conferencias musicales - Jueves del Galpón - Apreciación Cinematográfica Grupos de proyección - Semillero Dancístico – Coro – Teatro – Chirimía - Teatro Callejero Actividades - Programas Universitarios - Gestión de Eventos Internos - Gestión de Grupos de Proyección - Gestión de Eventos Externos - Oferta de Grupos de Formación Salas - Biófilo Pan clásico - Sala Carlos Náder</p> <p>Convivencia Universitaria: Seminario permanente de Cultura Ciudadana y Convivencia - Jornadas Universitarias, por la construcción de la Convivencia y el Clima Organizacional - Jornada académica Afrocolombianas - Torneos internos deportivos y recreativos - Actividades de capacitación e</p>

	<p>integración con funcionarios - Apoyo a proyectos de mejoramiento de entorno físico - Encuentros con la comunidad universitaria Capacitación al grupo de facilitadores</p> <p>Promueve el desarrollo de diferentes asociaciones como: APUC: Asociación de profesores Universidad de Caldas - ASPU: Asociación sindical de profesores Universidad de Caldas. -FEUC: Federación estudiantes Universidad de Caldas. - ASPUNCAL: Asociación pensionados Universidad de Caldas. - ASEMUC: Asociación de empleados Universidad de Caldas</p> <p>Recursos y apoyo logístico para el desarrollo de las distintas actividades Vida universitaria y residencias universitarias - Educación para la convivencia</p> <p>CAPELLANÍA: Dimensión litúrgica: Fiesta de navidad- Adecuación capilla - Celebración de los sacramentos - Acompañamiento proceso de nulidad matrimonial Eucaristías facultades - Buzón de intersección Dimensión profética: Formación de valores- Convivencias - Jornada de reconciliación y sanación - Pascua universitaria - Toma de la Universidad Mensajes de esperanza.net - Métodos alternativos de planificación Dimensión social: Campaña defensa de la vida - Acompañamiento y asesoría personal y familiar - Ropero universitario- Merienda indigentes Visita ancianatos y orfanatos - Misión universitaria</p>
 <p>UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE PEREIRA</p>	<p>Cultura y Divulgación: Cursos libres - Formación artística - Actividad cultural permanente - Apoyos culturales a facultades, escuelas y dependencias de la Universidad - Apoyo a proyectos de Bienestar Universitario. Como cultura ciudadana, inducción de estudiantes y docentes - Apoyo en los proyectos de la Universidad. Congresos, seminarios o ferias - Vinculación con instituciones de desarrollo cultural como el ministerio de cultura, ICFES, FODESEC, el Instituto de Cultura, Comfamiliar, Banco de la República, Museo del Arte, Alianza Colombo Francesa, Gobernación de Risaralda, Gerencia de Cultura del Departamento y Empresa Privada - Participación de nuestros grupos culturales en eventos de proyección cultural local, regional y nacional - Organización de eventos locales, regionales y nacionales en cuentería y narración oral, teatro y artes escénicas, Danza folclórica y festivales de intérpretes de la canción - Divulgación</p> <p>Salud Ocupacional: Promover y mantener el Bienestar físico, mental y social de los trabajadores, mediante la realización de programas de prevención y promoción, educación en salud.- Toma de citologías - Examen de seno. -Vacuna H. B. -Talleres de auto cuidado -Vacuna antitetánica Visiometría. -Audiometría. -Dotación de elementos de protección. -Elaboración Historia Clínica Laboral. -Visitas puesto de trabajo. - Vigilancia epidemiológica de lesiones osteomusculares</p> <p>Deporte y Recreación: Deporte formativo- Deporte competitivo- Deporte recreativo - Recursos y alquiler de escenarios deportivos</p> <p>Salud Integral: Atención medica – Urgencias - Salud oral - Póliza de accidentes - Póliza de accidentes de Riesgo Biológico - Prevención y promoción Asesoría psicológica</p>

<p>BIENESTAR UNIVERSITARIO</p> <p>OFICINA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL</p> <p>OFICINA DE DESERCIÓN</p> <p>El Bienestar Institucional, depende de la Vicerrectoría Administrativa.</p>	<p>Club de la Salud: Actividad física terapéutica – Masajes - Control de deportistas - Recreación para la salud mental social y aprovechamiento del tiempo libre - Evaluaciones de la condición física – Spinning – Aeróbicos - Educación en salud - Investigación</p> <p>Educación y Formación: Programa de inducción de estudiantes - Programa de prevención integral - Taller de preparación para la vida profesional y ciudadana Talleres estrategias de aprendizaje - Taller de formación y desarrollo humano - Procesos de formación en liderazgo “Taller Liderazgo de Servicio en Zona de Aventura” - Proyecto “Enriqueciendo mi Identidad a través del movimiento” (Biodanza) - Proyecto “Tutorías Académicas y apoyo psicosocial” - Programa de educación integral a la comunidad universitaria - Apoyo a la División de Personal en los procesos de selección de personal administrativo - Participación procesos de selección docente en la aplicación de pruebas psicotécnicas de las Facultades que lo solicitan - Proceso de Inducción y Reinducción a empleados y docentes - Procesos de formación en torno a valores institucionales - Estudios de medición de clima organizacional docente y administrativo e intervención del mismo - Participación en los procesos y programas de capacitación con énfasis en desarrollo humano y organizacional</p> <p>Promoción Social: Reliquidación de matrícula - Bono alimenticio - Bono de desayuno - Monitoria social - Vinculación laboral - Bono de matrícula Vinculación servicio médico - Banco de información sobre vivienda y alimentación - Talleres de cultura ciudadana y convivencia social Inducción padres y madres de familia alumnos nuevos - Integración y estímulo</p> <p>Acción Social y Espiritual: Asistencia espiritual - Actividades educativas - Proyección social</p> <p>Protocolo: Asesoría y realización de eventos institucionales - Coordinación de actividades protocolarias - Talleres y capacitación Imagen corporativa</p> <p>Almacén de Bienestar: Almacenamiento de elementos - Préstamo de implementos deportivos - Soporte en instalación de equipos de audio y video Solicitudes almacén general según requerimientos</p> <p>Auditoría Servicios Contratados: Asesoría licitaciones para la prestación de servicios - Control de calidad de productos y servicios - Implementación de programas de mejoramiento del servicio - Recepción y trámite de quejas - Regulación de precios</p> <p>Plan Padrino Pre cooperativa de Estudiantes</p>
 <p>UNIVERSIDAD DEL ROSARIO</p>	<p>ÁREA ACADEMICA Y CULTURAL: Formación en artes escénicas: Combate escénico - Danza Contemporánea - Danza Folclórica - Sensibilización corporal – Tango - Teatro</p> <p>Artes Plásticas Apreciación del Arte – Cerámica - Dibujo Artístico de la Figura Humana - Dibujo Básico - Dibujo de Experimentación - Expresión y Creatividad – Escultura - Historia del Arte Moderno - Introducción a la Historia del Arte Colombiano- Papel Artesanal – Telares - Vitrales Tiffany</p>

<p>DECANATURA DEL MEDIO UNIVERSITARIO</p>  <p>Cafetería central.</p>  <p>Edificio central.</p>	<p>Formación en Cine Análisis y Apreciación del Cine - El Otro Hollywood: Un Nuevo Cine Norteamericano</p> <p>Formación en Bienestar y Calidad de Vida Actividad Física - Cambio Climático - Cátedra Rio Bogotá - Etiqueta y Protocolo - Imagen Profesional - Introducción a los Deportes - Riesgos, Crisis y Sociedad - Valores, cultura Corporativa y Fútbol (Femenino y Masculino)</p> <p>Formación y Desarrollo Humano: Herramientas para la toma de decisiones personales y profesionales - Juegos para un Desarrollo y Crecimiento Personal y Profesional</p> <p>Formación Rosarista: Taller de Cultura Rosarista - Cátedra Rosarista - Colombia a través de los Medios - El Rosario en la Formación de la Economía Colombiana- Infancia y Desarrollo Humano - Corrientes Ilustradas y Conciencia de la Nación en el Rosario - El Rosario y el estado en Colombia - Colombia y el Discurso de los Creadores de la Nación - Drogas y Sociedad - El Rosario en la Historia de la Educación Colombiana - Relación Profesional - Paciente: una interacción Humana Historia del Colegio Mayor del Rosario - Responsabilidad Social Universitaria - Memorias de los Rosarista en la Independencia, Centenario y Bicentenario Colombia 200 años - El Arte en el Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario</p> <p>Formación Social y Ciudadana: Fútbol y Sociedad jóvenes, Sociedad y Nuevos Medios de Comunicación - Problemas Urbanos: Recorridos por Bogotá - Internacionalización</p> <p>AREA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA Tienda Universitaria: Suvenires - Alquiler de Diferentes Juegos Mesa y Salón - Alquiler de mesas de Ping Pon, Fútbolín y Billar Pool -Servicio de Alquiler de Casilleros</p> <p>OFICINA DE EGRESADOS: Fortalecimiento de la relación universidad - egresado, mediante interacción permanente - Vigencia de la cultura Rosarista a través del contacto continuo con cada generación de egresados - Trascendencia y permanencia de las asociaciones con el apoyo permanente de la universidad - Seguimiento permanente al desempeño del egresado y su proyección profesional mediante acciones que permitan conocer su situación laboral.</p> <p>PROGRAMA DE TUTORÍAS: Asesoría Académica - Orientación Curricular - Consejería de Apoyo - Apoyo para el Egreso de la Universidad</p> <p>AREA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO: Inducción</p> <p>Opciones de Vivienda Estudiantil: Estudiantes de fuera de Bogotá - Estudiantes de la Universidad interesados en ofrecer su casa</p> <p>Prevención Integral</p> <p>Becas e Incentivos. Becas e incentivos para estudiantes que ingresan a pregrado en la universidad : Matrícula Honorífica, Media Matrícula, Descuento del 30% - Descuento a egresados del colegio de primaria y bachillerato - Becas para estudiantes provenientes de grupos minoritarios</p>
---	---

	<p>Becas para hijos de empleados - Bonos de Alimentación - Intercambio con universidades extranjeras</p> <p>Grupos de Participación: Travesía Universitaria – Etnia - Espacios Libres de Humo -Semana de la Salud -Proyecto Evolución</p> <p>Consejería de Apoyo Apoyo a Tutorías</p> <p>Asesoría Psicológica: Individual - En Grupo</p> <p>Asesoría Fonoaudiología: Atención, memoria, observación, análisis y síntesis, procesos lectores y escriturales, habilidades orales, hábitos y técnicas de estudio</p> <p>Servicio Médico Consulta médica - Primeros auxilios - Asesoría en salud sexual y reproductiva - Jornadas de vacunación -Servicios de enfermería (curaciones, inyectología, etc.)</p> <p>Asesoría Espiritual: Diario: Eucaristía, Acompañamiento Espiritual (Consejería) - Semanal: Matrimonios - Semestral: Curso de Preparación a la Confirmación, Cursos de Preparación al Matrimonio, Ejercicios Espirituales - Atención de Capellán</p> <p>Deporte y Recreación Aeróbicos – Ajedrez – Baloncesto – Fútbol - Fútbol Sala – Hockey – Patinaje – Squash - Tenis de campo - Tenis de mesa -Voleibol</p>
 <p>UNIVERSIDAD JAVERIANA</p> <p>VICERRECTORIA DEL MEDIO UNIVERSITARIO:</p> <p>CONSEJO DEL MEDIO.</p> <p>DECANATURA DEL MEDIO.</p>	<p>CENTRO DE FORMACIÓN DEPORTIVA</p> <p>Recreación y Deporte: Torneos internos - Selecciones de estudiantes - Selecciones de empleados - Selecciones de profesores y personal administrativo Festivales deportivos - Actividades recreativas -Caminatas ecológicas "Ruta Javeriana -Olimpiada Javeriana</p> <p>Condición Física: Yoga – Stretching - Ciclismo bajo techo –Capoeira – Taekwondo - Danza árabe – Pilates – Trotadores – Aerocola - Coreografía aeróbica (Circuito aeróbico, Súper abdomen, Abdominales y tonificación muscular, Tae – Bo, Súper clase de rumba, Trotadores recreativos, Circuitos de abdominales, Circuitos de desarrollo muscular, Therafit, Fitness Ball)</p> <p>Escuela de Formación Deportiva: Desarrollo pre deportivo – Ajedrez – Baloncesto – Fútbol – Natación – Squash – Taekwondo - Tenis de mesa - Voleibol</p> <p>Asignatura Deporte Ciencias Aplicadas al Deporte</p> <p>Servicios Ofrecidos a las Facultades: Apoyo a Contratación de entrenadores - Apoyo en Alquiler de Escenarios - Servicios de Sonios</p> <p>CENTRO DE PASTORAL</p>



Edificio administrativo



Cafeteria

Espiritualidad Ignaciana:

Ejercicios Espirituales - Retiros Espirituales - Jornadas de Espiritualidad - Ejercicios Espirituales en la Vida Corriente - Tertulia Ignaciana
Simposio sobre Ejercicios de San Ignacio - Acompañamiento personal - Pastoral para la comunidad educativa javeriana en convenio con el CIRE (Centro Ignaciano de Reflexión y Ejercicios)

Pastoral Administrativos:

Jornadas de Javerianidad y Espiritualidad - Talleres con personal Administrativo de Facultades - Eucaristía de Primer viernes
Eucaristía de Cumpleaños - Acompañamiento personal - Encuentro anual intersemestral con personal de Recursos Físicos -
Encuentros con personal Administrativo de Facultades

Pastoral Social:

Misión País Colombia - Voluntariado Javeriano - Fundamentación Humanística de la Práctica Social

Comunidad de Vida Cristiana C.V.X.:

Grupos CVX : Kerigma, Apocalipsis, Peregrinos, Raíces y Ágora - Asesoría Vocacional

Celebraciones:

Eucaristías Diarias - Celebraciones de las principales fiestas de la Iglesia y de la Universidad

Sacramentos:

Confirmaciones - Primeras Comuniones: Programación - Sacramento de la Reconciliación

Formación y Liderazgo:

Inducciones – Encuentros - Talleres de Afectividad y Espiritualidad - Espiritualidad en el Deporte - Asesoría espiritual

CENTRO DE GESTIÓN CULTURAL

Agenda Cultural:

Franjas Tradicionales: Ciclo de Cine , 205° de Literatura - Miércoles del Cuento - Música con Frecuencia - Usagui No Yume - Obras de Teatro - Cine Foros - Conciertos (La U en concierto) - Charlas y Conferencias - Jueves de Literatura - Actividades Especiales: Semana Javeriana, Eventos para Empleados, Viernes al Atardecer - Tiempo Libre - Después del Trabajo - Presentaciones Externas Grupos Interfacultades (Coro, Teatro, Danza, Festivales, Quiero Cuento, Festival U. de Danza Contemporánea, Festival U. de Artes Escénicas, Festival de Tunas, Eventos Intersemestral, Eventos Especiales)

Grupos y Talleres de Expresión Artística y Cultural:

Grupo de Coro Ínter facultades, Danza Contemporánea Ínter facultades y Teatro Ínter facultades.

Servicios de Orientación y Logística de Eventos:

Alquiler de Sonido - Iniciativas de Participación Internas y Externas - Banco de Datos

CENTRO DE ASESORIA PSICOLÓGICA

Consulta Psicológica: Personas o Parejas

Conversatorios: Relaciones y Vida Cotidiana - Abusos y Excesos: Una Reflexión sobre el Consumo - Sentidos de Vida: Ser Joven, Ser Adulto Hoy - Cuerpo y Sexualidad

Talleres de Apoyo al Aprendizaje: Modos Diversos de Aprender - Experiencias con la Lectura y la Escritura - Comunicación y Aprendizaje

	<p>Café Con- Verso: Memorias, anécdotas y recuerdos de ser o haber sido estudiante universitario - Los cuatro desprestigiados del aprendizaje: la duda, la pregunta, el error y la sana ignorancia - Los clavitos: cansancio, olvidos y negaciones en la tarea de aprender y enseñar - Adaptándome a Bogotá y a la Vida Universitaria - ¿Pueden los hombres y las mujeres sostener conversaciones interesantes? - Las historias que no nos hemos querido contar sobre el amor y las relaciones - Ritmos y acontecimientos: experiencias en los grupos estudiantiles</p> <p>Servicios Ofrecidos a las Facultades: Talleres de apoyo a las consejerías y prácticas sociales y profesionales - Capacitación y contratación de psicólogos entrevistadores en los procesos de admisiones e inducciones - Conferencia - Taller para interpretación de la prueba de estado ICFES - Jornada de Transición a la Vida Universitaria para estudiantes neo javerianos - Asesoría en procesos relacionales (encuentros de curso, jornadas y convivencias) - Ciclos de Conciencia Corporal</p> <p>ASISTENCIA PARA EL BIENESTAR UNIVERSITARIO Ciudadanía y Convivencia Universitaria - Promoción de la Calidad - Estudio de las Condiciones de Vida en el Campus - Fomento a Iniciativas de Bienestar Universitario - Programa de Salud Integral</p> <p>PROGRAMA DE SALUD INTEGRAL: Articulación y divulgación de acciones que promueven la salud integral de la Comunidad Educativa Javeriana - Diseño de estrategias pedagógicas encaminadas al fortalecimiento de estilos de vida saludables - Actividades de promoción de la Salud y prevención de la enfermedad - Electiva apostarle a la vida fortaleciendo habilidades para la vida y la convivencia - Formación como Primer Respondiente - Formación de Estudiantes Brigadistas - Consultorio medico: Consulta Externa desde la Especialidad de Medicina Familiar, programa de mantenimiento de la salud y una oportunidad para elaborar perfiles de riesgo individuales y colectivos</p> <p>ASESORIA FAMILIAR: Conferencias - Curso Académico - Consejería</p> <p>GRUPOS ESTUDIANTILES: AIESEC, Afrojaverianos, Angie Báquiro, Alza la voz, Asamblea Javeriana Constituyente, Babel, Best Buddies Colombia, C.I.M.A, Conciencia Social, Constructores de Sonrisas, Consenso, FedeErratas, Jeet Kune Do, Kunan, Kung Fu Shaolin Tai K'un Ch'ien, Lomac Shaphi, Mala Junta, Mi Sueño es Colombia, Movimiento Vida Estudiantil, Nuevas Generaciones Javeriana, Pantera Rosa Cine Club, RECOJO, Sistema Sirius, Soñar Despierto, Yanama, Tuna Femenina Javeriana, Tuna Masculina Javeriana, Un Techo para mi País</p>
 <p>DECANATURA DE ESTUDIANTES BIENESTAR UNIVERSITARIO</p>	<p>CENTRO CULTURAL Formación Cultural: Cine Club La Linterna Mágica – Exposiciones - Jueves de Concierto – Conferencias – Teatro “País Invitado a los Andes”</p> <p>Laboratorio Cultural de Estudiantes: Martes en Vivo - Festival de Cine y Video Universitario - Exposiciones</p> <p>Convenios Vigentes Culturales: Cine: Blockbuster, Cinemanía, Cinema Paraíso, Cine Colombia</p> <p>Coordinación y Apoyo a Eventos Institucionales: Visitas Guiadas al Campus - Cumpleaños de la Universidad - Bienvenida de Estudiantes de primer semestre - Bienvenida a Padres de primer semestre - Volver a los Andes, Grados día del estudiante, Fiesta de San Alberto Magno, Feria de Colegios y Apoyo a otras</p>

DIRECCION DE GESTION HUMANA Y ORGANIZACIONAL

Asociadas a la Administración Central



Foto del campus universitario.



Foto del área de deportes de Bienestar.



Cafeteria central.

Dependencias

CENTRO DE CONSEJERIA

Programa de Estudios Dirigidos - Centro de Intervención en Crisis - Programa de ambientación a la vida universitaria. Inducción y Prevención en Salud - Programa de apoyo a becarios: FOPRE - Programa de apoyo a estudiantes con problemas disciplinarios - Programa de Consejería Académica y Vocacional

CENTRO DE TRAYECTORIA PROFESIONAL

Programas

Práctica Académica de Formación Profesional - Práctica Social

Servicios

Intercambios Internacionales - Orientación Profesional y Búsqueda de Empleo - Trabajo Social y Voluntariado - Estudios en el Exterior

DEPORTES

Cursos de Libre Elección para Estudiantes:

Abdomen de Impacto - Aikido - Baloncesto, Beisbol, Billar, Capoeira, Cuerpo Total, Danza Contemporánea, Danza Contemporánea "Andanza", Defensa Personal - Escalada En Muro - Frisbee Ultimate – Fútbol - Gimnasia Aeróbica, Gimnasia Olímpica, Golf - Karate, Kung Fu - Rumba Aeróbica - Softbol, Stretching - Taekwondo, Thai Chi Chuang - Tenis de Campo, Tenis De Mesa – Voleibol - Yoga

Selecciones:

Selección Ajedrez - Selección Baloncesto - Selección Fútbol, - Selección Futbol Sala - Selección Karate - Selección Rugby - Selección Squash - Selección Tenis de Campo, Selección Tenis de Mesa - Selección Voleibol

Gimnasio

Práctica Libre de Deporte y Actividad Física: La Gata Golosa

OTROS SERVICIOS

Otros Servicios de la Decanatura de Estudiantes

Círculos de Participación - Fondo de Crédito de Emergencias - Lista de Correo de Estudiantes – Carteleras - Salidas de Campo - Permisos Especiales - Asesoría Espiritual - Otros Servicios de la Decanatura de Estudiantes

DEPENDENCIA: DIRECCION DE GESTION HUMANA Y ORGANIZACIONAL

ENTRENAMIENTO, DESARROLLO Y BIENESTAR

Bienestar:

Celebraciones especiales: Día de la secretaria, Día del profesor, Fiesta Infantil Fin de Año y Vacaciones recreativas. Cursos semestrales e intersemestral, relacionados con balance de vida personal como cocina, manejo del estrés, artes, danzas, entre otros - Eventos y programas deportivos para profesores y empleados: olimpiadas intersemestral, interuniversitarios (cerros) y convenios deportivos para práctica libre. - Convenios y ofertas culturales externas: conciertos, teatro, gimnasio, suscripciones a periódicos. - Portafolio preferencial de productos y servicios de la caja de compensación: incluye eventos culturales, servicios de salud, centros deportivos y de recreación, hoteles, cursos de interés general, créditos personales y de vivienda, supermercados, turismo y recreación, educación primaria y secundaria para beneficiarios, entre otros.

CENTRO DE APRENDIZAJE Y DESARROLLO

Plan de Aprendizaje:

Plan institucional de Aprendizaje - Inducción General y al cargo - Programa de Desarrollo Docente - Programa de Desarrollo de Personal Administrativo - Programas de Habilidades de Dirección

	<p>Plan de Desarrollo: Planes de Carrera - Plan de sucesión - Definición de Potencial - Áreas a desarrollar en las Personas</p> <p>Plan de Balance Personal: Actividades Extracurriculares – Deportes - Películas – foros – Lecturas - Balance entre trabajo y hogar</p> <p>OTROS PROCESOS DE APOYO AL BIENESTAR Jardín Infantil Uniandes Departamento Médico y Salud Ocupacional: Atención de urgencias médicas - Promoción y prevención en salud</p> <p>Bienestar del Campus: Un Campus para el aprendizaje - Un campus diverso - Una infraestructura coherente - Un campus que motive - Un campus Internacional</p>
 <p>UNIVERSIDAD DEL VALLE</p> <p>VICERRECTORIA DE BIENESTAR UNIVERSITARIO</p> <p>DIRECCION DE SERVICIOS DE SALUD</p> <p>SECCION DE SALUD OCUPACIONAL.</p> <p>SECCION DE RESTAURANTE ECOLAR.</p> <p>SECCION DE CULTURA REACRECAION Y DEPORTE.</p> <p>SECCION DE DESARROLLO</p>	<p>DIRECCIÓN DE SERVICIOS DE SALUD Área de Promoción y Prevención de la Salud: Programa Materno – Perinatal - Programa Salud Integral para el Infante y Escolar - Programa Adolescente y Adulto Joven - Programa del Adulto Medio y Adulto Mayor</p> <p>Área de Aseguramiento de la Calidad: División de Servicios Asistenciales- Sección Médica</p> <p>Sección de Servicio Odontológico Programas de Promoción y Prevención - Endodoncias.</p> <p>Sección de Servicio Psicológico: Asesoría Psicológica - Programa de Salud Mental Preventiva</p> <p>Talleres: Manejo y Control de Estrés, Comunicación Asertiva, Organización y Manejo del Tiempo, Calidad de vida - un reto personal (para servidores públicos de la Universidad del Valle), Taller de Crecimiento Personal "El dolor como maestro de vida", Amor para Vivir Mejor, Crear Salud, El Valor de la Gratitude, Perdonar y Perdonarse, Acerca del duelo (Manejo del Duelo), Como prepararse para Recibir la Menopausia, Primeros Auxilios en Prevención del Consumo de Sustancias Psicoactivas, Tai -Chu, Alquimia a través del Contacto con el Niño interior, Ritual de Cierre de Asuntos Inconclusos, Hipnosis y Autohipnosis, Ámate</p> <p>SECCIÓN DE SALUD OCUPACIONAL</p> <p>Medicina Preventiva y del Trabajo: Examen Médicos Ocupacionales de Ingreso y de Retiro - Actividades de Vigilancia Epidemiológica (PVE) - Actividades de Promoción de la Salud y Prevención para evitar accidentes de trabajo (A.T) y Enfermedades Profesionales (E.P) - Readaptación de Funciones y Reubicación Laboral - Calificación del origen de la enfermedad - Información Estadística - Investigación del Absentismo Laboral - Visitas a Puestos de Trabajo</p> <p>Higiene y Seguridad Industrial: Panoramas de Factores de Riesgo Laboral - Visitas a puestos de trabajo – Inspección – Control - Investigación de accidentes de trabajo - Programa Educativo – Asesorías</p>

<p>HUMANO Y PROMOCION SOCIECONOMICA.</p> <p>BIENESTAR PROFESORAL</p>  <p>Foto kiosko de cafeteria</p>  <p>Foto Campus universitario.</p>	<p>SECCIÓN RESTAURANTE UNIVERITARIO</p> <p>Acceso al servicio de Restaurante Profesores – Estudiantes – Becarios - Venta de Tiquetes</p> <p>SECCIÓN CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</p> <p>Área Cultural: Grupo de Danzas Folclóricas "Carmen López" - Grupo de Narración Oral "EL PEROL - Teatro y Danza Acrobática - Grupo de Salsa</p> <p>Área Recreativa:</p> <p>Actividades Recreo - Deportivas: Torneo de Fútbol Masculino - Torneo de Baloncesto Mixto - Torneo de Voleibol Mixto - Torneo de Tenis de Mesa Individual - Torneo de Tenis de Campo - Torne de Sapo Mixto - Fútbol Siete Femenino y Masculino</p> <p>Juegos Autóctonos: Juegos de Sapo – Parqués - Dominó y Bingo - Grupos de Acondicionamiento Físico</p> <p>Grupo de Baile Recreativo: Bailes típicos y música moderna</p> <p>Área Deportiva:</p> <p>Participaciones Deportivas: Juegos Zonales y Nacionales Universitarios</p> <p>Entrenamiento Deportivo: Baloncesto, Voleibol, Fútbol Sala, Natación, Polo Acuático, Tenis de Mesa, Karate-Do, Fútbol, Ajedrez, Kung- Fu Choy Lee Fut Univalle</p> <p>Servicios Complementarios: Préstamo de implementos deportivos, Préstamo de escenarios deportivos (piscina, canchas de fútbol y tenis de campo, gimnasio de pesas), Atención en fisioterapia para rehabilitación y prevención de lesiones deportivas, a los seleccionados de la Universidad del Valle.</p> <p>SECCIÓN DESARROLLO HUMANO Y PROMOCION SOCIOECONÓMICA</p> <p>Atención y Orientación Individual, de Pareja y familia - Fondo Rotatorio de Vivienda - Programa de atención Integral al Jubilado - Visitas Domiciliarias y hospitalarias - Atención a Estudiantes - Subsidios para Estudiantes de Escasos Recursos Económicos y Beca de Alimentación - Estudios Socioeconómicos para descuentos en la matrícula Financiera - Programa de Padrinazgo Educativo - Programa de Fomento para el Empleo - Programa de Asuntos Estudiantiles - Convenio Univalle - EMCALI – ISS - Comité de Asuntos Socioeconómicos Estudiantiles</p> <p>BIENESTAR PROFESORAL Fondo Rotatorio de Vivienda - Fondo de Bienestar Profesor al - Apoyo a Corpuv</p>

Universidad
Industrial de
Santander



UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

DIVISIÓN DE BIENESTAR UNIVERSITARIO

DIVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DIRECCIÓN CULTURAL

DEPARTAMENTO DE DEPORTES Y CULTURA FÍSICA

Las entidades asociadas son organizaciones constituidas por profesores, empleados y estudiantes para su propio beneficio y que tienen reconocimiento como parte del Bienestar Institucional según el artículo 95 del Estatuto General.

LAS DEPENDENCIAS ESTAN ADSCRITAS A LA VICERRECTORIA ADMINISTRATIVA.



Restaurante y cafetría central-

DIVISIÓN DE BIENESTAR UNIVERSITARIO:

Atención en salud:

Consulta Medica General - Consulta Nutricional – Fisioterapia - Consulta Psicológica - Consulta Psicopedagógica - Consulta Trabajo social - Consulta Especializada en Ginecología - Remisión a Consulta Especializada en Oftalmología - Remisión a Consulta Especializada en Optometría - Consulta Especializada en Homeopatía - Consulta Especializada en Sexología - Consulta Especializada en Psiquiatría - Remisión Servicio de Hospitalización - Remisión de Urgencias Medicas - Remisión de Exámenes Diagnósticos - Servicio de Farmacia - Triade y Atención Oportuna

PROGRAMAS EDUCATIVO PREVENTIVOS

Vida Sana:

Mantenimiento de la Salud - Salud Mental - Programa SER – UIS - Espalda Sana - Prevención del Riesgo Cardiovascular - Salud Oral - Salud Visual - Vacunación

Salud Sexual y Reproductiva:

Prevención del Cáncer de Cerviz, Mama y Testículo - Control de Fecundidad - Prevención y Atención de las ITS – PRASI - Atención Integral a la Pareja Gestante - Educación para el disfrute

Mejoramiento Académico:

PAMRA – PIVU - Preparación Para el Ingreso a la Vida Laboral - Tramites Académico-Administrativos

Atención Socio-Económica:

Servicio de Comedores - Servicio de Residencia -Servicio de Cafetería - Beneficio Fondo Patrimonial

DIRECCION CULTURAL

Grupos Culturales:

Danzas UIS - Teatro UIS – Macondo - Coral UIS - Tuna UIS

Escenarios:

Auditorio "Luís A. Calvo" - Sala de exposiciones "Rafael Prada Ardila" - Sala "Gustavo Gómez Ardila" - Auditorio "José Antonio Galán" Sala "Jorge Zalamea"

DIVISION DE RECURSOS HUMANOS

Diseño y Coordinación de Programas:

Programa para el Manejo del Tiempo Libre y Control de estrés - Programa de capacitación para los diversos grupos laborales (Técnicos, administrativos, profesionales, etc.) Programa de Sensibilización Humana - Programa de Apropiación de la Misión Institucional - Programa de Formación Cultural y Respeto de la Ética - Programa para el Mantenimiento del Buen Clima Laboral y de las Relaciones Interpersonales - Programas de Inducción y Reinducción - Programas para Mejorar la Calidad en el Trabajo y la Calidad del Servicio - Programas de Divulgación - Programa de Salud Ocupacional - Programa de Desarrollo Humano y Atención Sicosocial al Trabajador y su Familia



DEPARTAMENTO DE DEPORTES

Departamento de Educación Física Recreación y Deportes:

Carrera Atlética:

Estudiantes UIS - Estudiantes Juvenil Colegios - Recreativa y Empleados UIS

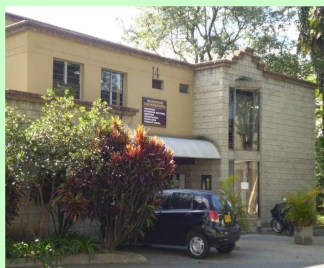
 <p>Foto oficina División de Bienestar.</p>	<p>Eventos Externos: Baloncesto – Voleibol - Fútbol de Sala – Taekwondo - Karate do - Tenis de Campo - Tenis de Mesa – Fútbol - Voleibol Arena - Ajedrez</p> <p>Cultura Física: Recreación – Baloncesto - Balón Mano - Béisbol / Softbol - Voleibol Arena - Fútbol y Micro</p> <p>Eventos Internos Olimpiadas Interprimiparos</p> <p>Gimnasio UIS</p>
 <p>UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA BIENESTAR UNIVERSITARIO</p>  <p>Foto campus universitario</p>  <p>Restaurante y Cafetería central.</p>	<p>Salud: Examen Médico de Ingreso - Examen Odontológico de Ingreso - Consulta Médica General - Consulta Médica Especializada - Consulta de Optometría - Consulta de Psicología Clínica - Fisioterapia y Terapia Respiratoria - Pequeña Cirugía - Tratamiento Odontológico - Laboratorio Clínico - Imágenes Diagnósticas – Electrocardiografía - Nebulizaciones Respiratorias - Incapacidades Médicas - Asesoría Médica Telefónica - Descuentos a Familiares de Estudiantes – Hospitalización - Servicio de ambulancia - Consulta Nutricional</p> <p>Seguros: Seguro de Accidentes Personales - Servicio Médico Universitario</p> <p>DESARROLLO Orientación y Consejería y Asesoría Psicológica: Consulta individual - Campañas de prevención – Investigación - Grupos Estudiantiles - Talleres administración del tiempo</p> <p>DEPORTES Deportes Estudiantes: Aeróbicos – Ajedrez - Baloncesto (Fem./masc) – Capoeira – Fútbol - Fútbol Sala - Minifútbol femenino - Natación (Selección) - Taekwondo - Tenis de Campo (Cursos) - Tenis de Mesa – Ultimate - Voleibol (Fem./masc) - Yoga</p> <p>Deportes Funcionarios: Ajedrez (mixto) - Baloncesto (mixto) - Billar (Fem./mas) - Bolos (mixto) - Mini tejo Femenino - Squash (mixto) - Tenis de campo (Fem./mas) - Tenis de Mesa (Fem./mas - Voleibol (mixto) - Tejo Masculino - Rana (Fem./mas)</p> <p>OTROS SERVICIOS: Cartelera – Cafeterías - Paz y Salvos - Inducción a Nuevos Estudiantes</p>
	<p>Gestión de servicios:</p>

 <p>UNIVERSIDAD EAFIT</p> <p>DIRECCION DE DESARROLLO HUMANO</p>  <p>Edificio Dirección de Desarrollo Humano</p>	<p>Becas: Concurso matemáticas - Conyugue de empleado - Crédito educativo condonadle EAFIT - Empleado cátedra - Empleado postgrado Empleado pregrado – Excelencia - Fondo patrimonial - Fondo social ANDI- EAFIT convenio 2004 - Fondo Social ANDI-EAFIT Fundación Suiza - Hijo de empleado - Honor postgrado - Honor pregrado - Mejores bachilleres en el ICFES - Municipio de Medellín Municipio de Sabaneta - Reconocimiento al liderazgo</p> <p>DEPORTES: Club de caminantes - Mantenimiento físico - Cursos dirigidos - Deporte representativo - Últimate</p> <p>DESARROLLO ARTÍSTICO: Talleres artísticos, recreativos y de uso y aprovechamiento del tiempo libre - Grupos artísticos - Festival de la canción universidad EAFIT - Concurso del cuento universitario ASCUN-Cultura regional Antioquia</p> <p>SERVICIOS DE SALUD: Consulta por medicina General - Consulta médica prioritaria o atención de primeros auxilios - Consulta nutricional - Consulta nutricional Directorio servicios en salud 2008 - Coomeva Emergencia Médica –CEM - Validación de excusas por incapacidad médica Póliza de accidentes para estudiantes - Consulta Odontológica</p> <p>Talleres: Taller de salud - Medicina preventiva - Programa de Salud Ocupacional - Medicina Laboral - Seguridad e higiene</p> <p>SERVICIOS PSICOLÓGICOS: Atención clínica individual - Revisión extramural - Intervención en crisis - Modalidad taller - Asesoría académica</p> <p>DOMINGOS EAFIT: Para niños: Fútbol – Natación - Tenis de campo Para adultos: Baile tropical</p> <p>APOYO AL DESEMPEÑO ACADÉMICO: Cátedra de metodología del aprendizaje</p> <p>APOYO A LA INTEGRACIÓN A LA VIDA UNIVERSITARIA: Consultorio académico - Asignatura de Bienestar Universitario - Curso de metodología del aprendizaje - Consultorio psicológico y orientación profesional - Talleres analíticos para estudiantes becados - Eventos: foros, seminarios y simposios</p> <p>CAPELLANÍA: Eucaristía - Estudio de la palabra - Orientación y consejería espiritual – Confirmaciones - Retiros espirituales</p> <p>Encuentros: Encuentros de esposos - Encuentros de novios - Encuentro Cristiano Universitario -Encuentro Regional de Pastoral Universitaria Encuentro de Capellanes Universitarios de Medellín - Encuentro Nacional de Capellanes - Becas para los niños de la calle Celebración de los sacramentos</p>
	<p>SERVICIO MÉDICO Consulta externa. Medicina general de primer nivel de atención - Consulta especializada - Exámenes de laboratorio Electrocardiograma – Enfermería</p>



UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

**DIRECCION DEL BIENESTAR
UNIVERSITARIO**



Edificio Direccion de Bienestar



Foto Tienda Universitaria.

SERVICIO ODONTOLOGICO

Consulta externa - Higiene oral - Atención especializada

Convenios para:

Endodoncia – Periodoncia – Odontopediatría - Unidad portátil odontológica

SALUD OCUPACIONAL

Plan de emergencias - Exámenes médicos de ingreso y de retiro -Evaluaciones medicas ocupacionales - Programas de prevención y promoción - Bazar de la salud

DEPORTES

Juegos Interfacultades - Cursos deportivos - Equipos de representación institucional - Utilización de escenarios deportivos - Caminatas ecológicas - Salidas de pesca - Torneo de fútbol estudiantes

SERVICIO PSICOLÓGICO

Consulta y asesoría psicológica

Talleres:

Manejo de ansiedad académica - Manejo preventivo del estrés - Reorientación profesional - Orientación profesional -Hábitos de estudio Exploración de condiciones para el aprendizaje - Manejo de conflictos

TRABAJO SOCIAL

Consulta y Asesoría Individual o Grupal

Talleres:

Adaptación a la vida universitaria - Preparación a la vida laboral - Resolución de conflictos - Disciplina para la responsabilidad (padres de familia) La sexualidad y sus valores - Retiro Laboral Satisfactorio - Preparación para vida en pareja - Tertulia del amor




EXTENSIÓN CULTURAL

Grupos artísticos de proyección - Talleres Artístico -Talleres Literatos - Cine club de los estudiantes

Eventos:

Exposiciones Mensuales de Arte - Concurso Salón de Arte Fotográfico - Concurso Hispanoamericano de Ensayo - Festival del Libro y la Palabra - La Guaca - Conversatorios sobre Temas de Actualidad - Conciertos y Recitales

Prevención y Salud Ocupacional:

 <p>Universidad de La Sabana</p> <p>UNIVERSIDAD DE LA SABANA</p> <p>BIENESTAR UNIVERSITARIO</p>  <p>Foto panorámica del campus universitario.</p>  <p>Clinica Teletón.</p>	<p>Consultas médicas - Consultas de optometría - Consulta de psicología – Inyectología - Laboratorio clínico - Vacunación asesorías médicas - Suministro de medicinas - Remisión de pacientes a la Clínica Universitaria Teletón - Consulta de urgencias - Consulta de nutrición – Enfermería – Electrocardiogramas - Toma de la presión arterial - Atención accidentes - Actividades de prevención - Programas de prevención</p> <p>Desarrollo Deportivo Eventos de carácter deportivo, recreativo y competitivo dentro y fuera de la Universidad - Torneo Inter-roscas - Olimpiadas Interfacultades anuales</p> <p>Exhibiciones deportivas: Ciclomontañismo – Tae kowndo - Artes marciales – Parapente - Escala en rocas</p> <p>Torneos interuniversitario Fondo de Estudiantes: Promoción en las facultades de los eventos culturales, deportivos, recreativos, preventivos y solidarios que se realicen en la Universidad. Apoyo económico a los estudiantes para la participación en cursos, congresos, seminarios, etc., que complementen su formación académica Financiación parcial de actividades de los grupos representativos de la Universidad Coordinación de programas que propendan por el mejoramiento del medio ambiente del Campus Universitario. Patrocinio a los programas, actividades y concursos que realiza Bienestar Universitario.</p> <p>Desarrollo Cultural: Sala Cultural en la que se presenta diariamente una variada programación de cine, tertulias, conferencias, música en vivo con chimenea, actividades con Karaoke, entre otras actividades - Concursos de talentos musicales, poesía y cuento Presentaciones en espacios al aire libre como miércoles Artísticos y Jueves de Cuentería Encuentros universitarios, a lo largo del año, de rock, narración oral, danza folclórica, teatro, coro y tunas Fiesta anual para celebrar el aniversario de la Universidad - Formación musical y grupos artísticos - Cursos libres</p> <p>Tu Línea Amiga: Intervención en crisis a través del teléfono, correo electrónico y MSM - Consulta personalizada en caso de ser necesario - Orientación sobre temas relacionados con salud y prevención - Remisión a centros de atención, según sea el caso</p> <p>Programa de Becas: Beca préstamo - Beca descuento otorgado a estudiantes de excelencia académica - Ayuda económica, descuento sobre el valor de la matrícula</p> <p>Programas para Profesores y Empleados: Jornadas especiales laborales - Ayudas económicas - Cursos de vacaciones para niños - Celebración de la navidad - Torneos deportivos</p> <p>Servicios especiales: Planes de apoyo a través de Fonsabana - Descuentos especiales para atención en la clínica</p>
---	---

Fuente: RAMÍREZ González, Simón Andrés- ROSAS Martínez Mónica María “Análisis comparativo de portafolios de servicio del factor bienestar institucional de universidades con acreditación institucional vigente desde el período 2009 al 2012.

LOAIZA Guzmán, Natalia - VALENCIA Carrillo, Lina María “Portafolio actual de servicios del factor bienestar institucional de las universidades colombianas con acreditación institucional vigente hasta el período comprendido entre los años 2011 al 2014.

5.2.1 Análisis de los comparativos de los portafolios

En el comparativo de las concepciones filosóficas del bienestar realizado a las Universidades objeto de estudio, se encontró que aunque todas parten de la filosofía del desarrollo humano se encuentran con factores diferenciadores desde el portafolio de servicios

Se encontró que todas las universidades acreditadas cuentan con una serie de programas y actividades relacionadas dentro de un plan de acción, que permiten la consecución del bienestar de la comunidad universitaria.

Las políticas están enfocadas en gran porcentaje a la atención de necesidades inferiores o de subsistencia; esto es de esperarse en una nación que convive con diferentes historias en un espacio geográfico paralelo, es relacionado con la realidad que vive el país; y, es importante aclarar que la atención primaria a las necesidades básicas no se debe dejar a un lado para demostrar que la institución tiene alto nivel de calidad; pero es indispensable para lograr un verdadero desarrollo el trabajar desde las otras dimensiones, necesidades y satisfactores.

No se puede trascender hasta que no se logre superar las necesidades mínimas, sin embargo tan poco podemos desconocer que en las comunidades universitarias conviven no sólo diferentes grupos étnicos, si no también diferentes estratos sociales y culturas subyacentes. Para todas ellas el bienestar debe generar espacios de convivencia, pero también de compartir y de aprendizaje mutuo; con el fin de lograr o superar las desigualdades no sólo culturales sino también desde el desarrollo organizacional, las económicas y de subsistencia.

La comparación de los cuadros anteriores permite visualizar que las universidades con acreditación vigente se ajustan a los lineamientos que el Consejo Nacional de Acreditación les plantea; sin embargo es notorio que las universidades públicas poseen un enfoque más hacia la satisfacción de las necesidades básicas o de primer nivel, mientras que las universidades privadas tienen una concepción que abarca más aspectos que ayudan al desarrollo humano autónomo de sus miembros, específicamente en la participación y preparación de escenarios culturales y políticos manifestados en la diversificación de sus portafolios.

Las universidades públicas cuentan con un bienestar institucional con mayor enfoque en suplir las necesidades básicas de su comunidad, como comedores, instalaciones deportivas, cabe anotar que suplen estas necesidades sin olvidar las de crecimiento humano y a pesar de contar con limitaciones de recursos, las

universidades públicas han podido diseñar y aplicar experiencias de bienestar muy bien elaboradas para la prestación de servicios orientados hacia el bienestar.

Las universidades privadas cuentan con un bienestar institucional con mayor enfoque en actividades de crecimiento humano y actividades para explorar otros campos, permitiendo una mayor diversificación en los portafolios.

Podría considerarse que la procedencia social de los estudiantes de la universidad pública determina que muchos de ellos al ingresar a la universidad no tienen garantizadas las condiciones socioeconómicas que les permita desarrollar adecuadamente su proceso de formación, situación que obliga a las instituciones a focalizar programas y proyectos en esta dimensión.

Sin embargo se puede observar que aunque estos portafolios de servicios ofrecen diversidad en sus acciones, la gran mayoría de ellas están enfocadas básicamente en los estudiantes, a través de la dependencia de bienestar universitario, y en su presentación inicial del bienestar presentan a otros actores como pertenecientes al mismo, vinculando a los egresados, las asociaciones de padres y madres de familia, los jubilados entre otros; esto no queda evidenciado en los servicios que desde el bienestar se ofrecen; además es de tener en cuenta que el bienestar institucional trasciende el mismo bienestar universitario cuando incorpora el bienestar laboral y transversaliza todas las dependencias de la misma institución a través de aspectos puntuales como la cultura y el clima organizacional; aspectos que desde el CNA son tenidos en cuenta para el proceso de Acreditación Institucional.

En la Universidad de la Sabana es notoria desde su portafolio de servicios la fusión que se da de las acciones del bienestar institucional. En cuanto a la Universidad del Norte es muy interesante la concepción del desarrollo humano que desde su interior se viene gestando desde los grupos de investigación en lo referente a la construcción conceptual de este.

La responsabilidad social en las universidades públicas está dirigida principalmente a la atención de su población más vulnerable y en las universidades privadas a la atención de la sociedad que lo rodea.

En la mayoría de las instituciones educativas se ve reflejado que las acciones propias al bienestar dependen de la Vicerrectoría Administrativa lo que evidencia que el bienestar institucional aún es un concepto que las mismas instituciones no han desarrollado al interior de las mismas y que es importante entender no sólo para lograr la renovación de la Acreditación Institucional; sino también para lograr

universalizar y trascender a un plano internacional la misma Institución; a lo anterior además es importante tener en cuenta el fenómeno mundial que desde las concepciones del desarrollo humano se viene dando en las universidades frente a temas puntuales como la responsabilidad social y los fenómenos de deserción escolar como lo es el caso de la Universidad Tecnológica de Pereira.

En las Universidades objeto de estudio no se pudo evidenciar la existencia de programas fuertes que estén enfocados directamente a evitar la deserción estudiantil, como se evidencia en la Universidad Tecnológica de Pereira a través del programa antideserción, solamente se encuentra mencionado dentro de los servicios ofrecidos de la universidad del Valle.

Muchos de los programas antideserción son administrados desde otras dependencias fuera al bienestar universitario sin embargo dependen en últimas de las Vicerrectoría administrativas o del medio, y surgen fuera de allí precisamente por la designación presupuestal que en algunos casos se limita sólo al 2% del presupuesto, y que para el campo de acción del Bienestar en general se queda corto

A través de la investigación exploratoria se pudo evidenciar con las entrevistas a las personas responsables de las dependencias del Bienestar en las diferentes universidades objeto de estudio que este presupuesto fluctúa en Universidades Públicas entre un 2% y un 5% y las Universidades Privadas en un rango del 5% al 7% del Presupuesto de la Universidad.

La cobertura de los programas de bienestar están dirigidos principalmente a profesores, administrativos, empleados, docentes y estudiantes, pero en su gran mayoría las actividades del bienestar institucional están enfocadas hacia los estudiantes y en un menor grado a los demás además actores de la comunidad universitaria

Partiendo de las investigaciones exploratorias, y aplicando entrevistas en profundidad, se pudo determinar que uno de los principales problemas que poseen todas las Universidades es hacer conocer sus actividades de bienestar, Los medios de divulgación utilizados por estas para llegar a la comunidad educativa son generalmente carteleras, pagina Web y correo electrónico interno; aunque en algunas de esta instituciones se profundiza en este tema como por ejemplo la Universidad del Rosario con su periódico que sale a circulación quincenalmente o la Pontificia Universidad Javeriana que cuenta con habladores en cada piso.

El principal método de evaluación periódica de las actividades se realiza a través encuestas a la comunidad educativa.

El principio orientador del proceso de formación y el de flexibilidad curricular de todas las Universidades estudiadas en el bienestar institucional, es la formación integral, está apoyada en aspectos tales como el mejoramiento de la calidad de vida y la consolidación de comunidad, que permiten el fomento de los valores que imprimen dignidad a la persona humana, la creación de un ambiente que tome en cuenta todas las capacidades , sentimientos y necesidades de todas los individuos que hacen parte de la comunidad universitaria.

Para cumplir con las características y los aspectos asociados al factor de bienestar institucional para la acreditación Institucional del CNA, algunas Universidades unen sus procesos y/o dependencias, esto es claramente perceptible al observar los organigramas que estas presentan y que reflejan la falta de articulación de todos los organismos y dependencias asociados al bienestar.

Es evidente que el bienestar institucional es un órgano transversal en las universidades, ya que trasciende a todos los estamentos de ellas, permitiéndoles el mantenimiento de un adecuado clima institucional que favorece el crecimiento personal y de grupo y propicia la conformación de una comunidad académica.

Es de vital importancia la evolución que el concepto de bienestar ha alcanzado en las instituciones de Educación Superior objeto de estudio, puesto que se ha rebasado la concepción dada al bienestar desde el asistencialismo presente en las primeras épocas a una articulación de un sistema para la promoción de la formación integral de los miembros de la comunidad universitaria.

La transversalidad del concepto de bienestar aumenta su rango de acción en la integración a todas las dependencias de la universidad, lo que hace que se cree un clima institucional que propenda por la consecución individual y colectiva del bienestar de la comunidad universitaria.

Es importante resaltar que las universidades con acreditación institucional de alta calidad, (las Universidades objeto de estudio) tienen un impacto muy alto no solo en la comunidad universitaria, sino en la realidad local y regional de las ciudades donde se desarrollan.

A pesar de existir diferentes modelos de gestión del Bienestar, en donde sobresalen los modelos de gestión integral por procesos de la Universidad EAFIT, y uno similar en la UPB, las instituciones de Educación Superior a través de ASCUN están propiciando un marco de referencia para la construcción de un concepto común de Bienestar Institucional.

La mayoría de las universidades objeto de estudio no han logrado plasmar el concepto de bienestar institucional promovido desde el CNA en su estructura orgánica. No se encontraron definidos todos los elementos de manera individual, y existe una tendencia por hacer del bienestar institucional y el bienestar universitario un solo concepto común que reúna los programas tanto para estudiantes como docentes y personal administrativo de las universidades.

Es importante resalta el sistema de becas de la universidad EAFIT, que a pesar de no ser de orden público, ha propiciado condiciones de acceso a la educación para sectores de la población sin las capacidades económicas para hacerlo en una universidad de su tipo, sobresale de las demás porque su programa de becas cubre una proporción importante de la población estudiantil.

Se observa que el problema de la deserción tiene gran importancia en la medida que se analice como una grave amenaza para las políticas educativas. Se han planteado estudios y acciones que atacan la problemática en todas las universidades menos en la Universidad de Caldas ya que por su política subsidiaria no posee problemas graves de deserción. Vale la pena mencionar el esfuerzo realizado por la Universidad Tecnológica de Pereira que ha creado una oficina de deserción que estudia y promueve acciones para combatir la deserción desde la caracterización de la población universitaria, convirtiéndose no solo en pionera sino en un modelo de investigación emblemático para el estudio de la problemática

6. ANALISIS DEL BIENESTAR INSTITUCIONAL UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE PEREIRA.

6.1 MATRIZ DOFA DE LAS NECESIDADES DE BIENESTAR DESDE LA FORMACIÓN INTEGRAL DE LAS FACULTADES

Partiendo de los resultados de la sistematización de la información primaria aplicada a las diferentes facultades a través de la técnica cualitativa de investigación exploratoria, se construyó la “matriz DOFA por facultad” de las necesidades prioritarias insatisfechas que requieren de la Universidad Tecnológica de Pereira, los docentes, estudiantes y administrativos, frente a la formación integral.

La descripción detallada de la matriz por facultad se puede observar en anexo de la matriz realizado en Excel.

A continuación se visualiza los aspectos más relevantes de la matriz DOFA institucional.

Cuadro 39. Matriz DOFA “Necesidades prioritarias de bienestar de la Universidad Tecnológica de Pereira

OPORTUNIDADES	AMENAZAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aumentar el rendimiento académico mediante la práctica del deporte, ya que este combate el stress, despeja la mente y mejora la calidad de vida en general. ➤ Aprovechar o explotar el talento de algunos estudiantes brindándoles más apoyo, y garantías, y que puedan representar la universidad en eventos nacionales o regionales. ➤ Dar a los estudiantes más información sobre los programas de salud integral para que los esfuerzos que realiza la universidad para impulsarlos sean más notables. ➤ Hacer extensivos los programas de salud integral a toda la comunidad universitaria. ➤ Universidad con los programa de Bienestar estructurados; con sistemas de calidad y manejo de indicadores de gestión. ➤ Desarrollo actual en técnicas de educación. ➤ Buen reconocimiento del nivel académico por parte de la comunidad en general. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Discriminación social en el interior del campus universitario. ➤ Situaciones que pueden alterar el orden en el entorno al campus universitario ➤ Algunos egresados se sienten menos competitivos y capacitados que egresados de otras Universidades como la de Antioquia, la del Valle, etc. Donde el programa es más antiguo y experimentado, en comparación a lo nuevo del programa en la UTP. ➤ Riesgos de salud de tipo cardiovascular debido al aumento del sedentarismo en los estudiantes de algunos programas que trabajan durante el día y estudian en la noche. ➤ La falta de actividad física va ligada con el aumento del consumo de tabaco, alcohol y drogas, lo que se convierte en un problema no solo de salud pública sino un problema de tipo social. ➤ Al no cumplir a cabalidad con los objetivos esperados de los programas de bienestar universitario, se corre el riesgo de la desaparición de algunos de estos. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se tienen espacios de participación política. ➤ Se cuenta con personal altamente capacitado e idóneo en la parte académica para garantizar el aprendizaje y conocimiento, esto se demuestra con la certificación de programas y la acreditación de la institución. ➤ La universidad cuenta con instalaciones de buen nivel para el aprendizaje como la biblioteca, salas de cómputo con internet para la realización de trabajos e investigaciones, laboratorios, talleres y demás equipos. ➤ El personal que orienta las actividades físicas y deportivas encaminadas a mejorar la salud es bueno, y la universidad cuenta con una facultad de Ciencias de la Salud (Medicina, Ciencias del Deporte), lo que brinda apoyo y asesoría. ➤ Existe el apoyo a los estudiantes de bajos recursos a través del bono alimenticio. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Falta de espacios para la participación cultural. ➤ Falta de espacios para la participación social. ➤ Desconocimiento o no utilización de los servicios de salud de la universidad. ➤ No se prestan algunos servicios de bienestar en horario extensivo (para la jornada especial) como gimnasio, información, registro y control, bienestar universitario, salas de computo, biblioteca. ➤ No se cuenta por parte de algunos programas con una facultad propia (planta física) dificultando el cambio de clases, ya que asisten a estas en diferentes bloques, algunos muy retirados, con lo que se genera pérdida de tiempo, y llegar a clase desorientado sobre el tema que se trata. ➤ Escasez de recursos para organizar encuentros de diferentes tipos

Fuente: Investigación exploratoria realizada por estudiantes de la facultad de Ingeniería Industrial VIII semestre 2009, y dirigidos por la docente María Mónica Arango Zapata.

Continúa en la siguiente página...

OPORTUNIDADES	AMENAZAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se pueden adquirir mejores equipos tecnológicos que faciliten el aprendizaje de los estudiantes. ➤ Buscar la asesoría y ayuda de la policía para aumentar la seguridad en los sitios cercanos al campus universitario. ➤ Aplicación de nuevos y mejores modelos de contrataciones para hacer más eficientes los servicios ofrecidos. ➤ Capacidad para mejorar la iluminación en los alrededores de la universidad. ➤ Aprovechar los espacios de integración proporcionados por la universidad, a través de dinámicas que faciliten la convivencia de toda la comunidad Universitaria. ➤ Oportunidad de creación de otros establecimientos de servicios alimenticios que cubran la necesidad de los estudiantes insatisfechos. ➤ Existe la percepción los estudiantes de que las asignaturas de deporte formativo son fundamentales para una buena formación, tienen un contenido es muy completo, generan espacios de esparcimiento y ayudan a la salud integral 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ No satisfacer las necesidades de bienestar para la formación integral de los estudiantes, puede aumentar la deserción estudiantil. ➤ No satisfacer las necesidades de bienestar para la formación integral de los estudiantes puede llegar a afectar las certificaciones de calidad que actualmente tiene la universidad. ➤ Existen altos riesgos de deserción debido al desconocimiento del apoyo integral que brinda Bienestar Universitario ➤ El sentido de pertenencia de los estudiantes hacia la universidad no es el mejor, lo que impide el mejor acercamiento de los programas de apoyo que se ofrecen. ➤ Los estudiantes están cambiando sus costumbres y estilos de vida, en forma negativa. ➤ El bajo nivel tecnológico con que se cuenta frente a los nuevos sistemas existentes en el sector industrial. ➤ Indiferencia frente al cuidado de los bienes ajenos y de uso común ➤ El precio de las comidas que se ofrecen al interior de la universidad conlleva también a que los estudiantes no se alimenten bien y busquen alimentarse con cosas más económicas pero menos nutritivas o dejan de alimentarse mientras estén en la universidad 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Los programas de apoyo socio-económico tienen una gran aceptación en los estudiantes, y son valorados por ellos ya que se notan los enormes beneficios que estos traen. ➤ La universidad permite y propicia el libre y autónomo desarrollo de las personas, de la libre personalidad y de la religiosidad ➤ Dentro de la Universidad se prestan servicios de acompañamiento Integral a estudiantes docentes y personal administrativo de la Universidad ➤ La universidad cuenta con un servicio de salud para ofrecer apoyo a la comunidad de la UTP. ➤ Prestación de servicios social y económico a través de la promoción de proyectos de índole económica, para facilitar el sostenimiento de los estudiantes dentro de la universidad. ➤ Se prestan servicios de actividades deportivas y recreativas, promoviendo la salud física y mental y contribuyendo a la creación de espacios de esparcimiento. ➤ Los egresados tienen un alto nivel profesional competitivo. ➤ Se cuenta con la estructura necesaria para ampliar prestación de servicios. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Poca información sobre los programas de bienestar ofrecidos, por este motivo todos los esfuerzos que realiza la universidad para impulsar estos programas se ven minimizados ➤ No se cuenta con amplios espacios deportivos y la suficiente dotación de instrumentos. ➤ Los programas de salud integral no son lo suficientemente extensivos a los estudiantes de la universidad ➤ Inadecuados canales de información en los programas deportivos, ya que la mayoría de los estudiantes no saben que pueden acceder a estos cuando lo deseen. ➤ La desinformación en la que viven sumidos los estudiantes, hace que la participación en actividades de tipo político, social y cultural sea muy baja o casi nula. ➤ Las actividades que realiza la universidad para fomentar la cultura universitaria y el sentido de pertenencia con la universidad son mínimas. ➤ La difusión de los servicios que ofrece Bienestar Universitario es muy baja o poco efectiva debido a que los estudiantes manifiestan no tener conocimientos de algunos de los servicios.

Fuente: Investigación exploratoria realizada por estudiantes de la facultad de Ingeniería Industrial VIII semestre 2009, y dirigidos por la docente María Mónica Arango Zapata.

Continúa en la siguiente página

OPORTUNIDADES	AMENAZAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Entrada sin restricción a cualquier persona dentro al campus universitario. ➤ Pérdida del sentido de pertenencia hacia los eventos realizados por la Universidad. ➤ Estudiantes no conformes con los recursos que proporciona la universidad, buscan recursos insatisfechos por fuera de la universidad, a menores costos y mejor calidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Con respecto a las otras universidades de la región presenta una ventaja competitiva en cuanto a los programas propuestos del bienestar para los estudiantes. ➤ Apoyo de la Universidad Tecnológica de Pereira a los docentes de planta para el estudio de maestrías, cursos y capacitaciones y para el desarrollo de proyectos. ➤ Por ubicación geográfica la universidad es de fácil acceso a las otras regiones del país. ➤ Se cuenta con funcionarios calificados que reflejan muy buenas características en la comunidad estudiantil generando buen trato y afecto. ➤ En la universidad se promueve en su ambiente social el respeto por la individualidad y autodeterminación. ➤ Vinculación de algunas empresas privadas en los programas anti deserción (ayuda en transporte y otros) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ En algunos casos puntuales como es el apoyo económico no se cuenta con ofertas amplias que garanticen la cobertura de toda la población vulnerable. ➤ No se cuenta con un programa de nutrición que permita hacer seguimiento y acompañamiento a la alimentación del estudiante para su bien rendimiento académico. ➤ Falta mayor cubrimiento y control en el servicio de transporte prestado a los estudiantes. ➤ La comida que se ofrece en los restaurantes y cafeterías es costosa para muchos de los estudiantes y poco nutritiva ➤ Inconformidad con la seguridad prestada en la jornada especial, especialmente en los parqueaderos. ➤ Comunicación inadecuada entre diferentes grupos poblacionales de la comunidad universitaria (estudiantes- directivos y administradores) ➤ No existen factores de motivación e incentivo que lleva a la participación de los estudiantes en actividades políticas, sociales y culturales. ➤ Disponibilidad monetaria mínima por parte de los estudiantes para cubrir sus necesidades básicas de salubridad. ➤ poca iluminación en algunas áreas, falta de vigilancia en otras y poca cobertura en las zonas de alimentación; escasez de mesas, sillas, entre otros ➤ Falta de conocimiento de los estudiantes de los símbolos de la universidad. ➤ Desconocimiento parcial o total del reglamento estudiantil por parte de profesores y/o estudiante. ➤ Falta actitud de pertenencia por una parte de la población universitaria en lo social, académico y Universitario

Fuente: Investigación exploratoria realizada por estudiantes de la facultad de Ingeniería Industrial VIII semestre 2009, y dirigidos por la docente María Mónica Arango Zapata.

Cuadro 40. Estrategias Matriz DOFA “Necesidades prioritarias de bienestar” de la Universidad Tecnológica de Pereira

ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS DO	ESTRATEGIAS FA	ESTRATEGIAS DA
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Destinar mayores recursos para las actividades de investigación frente al tema del bienestar y sus necesidades, ya estos recursos a largo plazo traerán múltiples beneficios para la universidad. ➤ Establecer un programa de nutrición que permita hacer seguimiento y acompañamiento a la alimentación del estudiante para su buen rendimiento académico. ➤ Buscar la colaboración y ayuda de la policía para aumentar la seguridad en los sitios cercanos al campus universitario. ➤ Crear campañas que propicien los intercambios de las diferentes culturas y grupos poblacionales de universidad, aprovechando la gran diversidad de desarrollo cultural que se tiene para generar programas que hagan de esto una fuente de aprendizaje integral que ponga a la universidad por encima de muchas más. ➤ Desarrollo de planes y programas de motivación frente al tema de la formación integral ➤ Desarrollo de foros y otros que permitan retroalimentarse de otros actores de la sociedad y que propendan por la búsqueda del mejoramiento continuo de la formación integral. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aumento del número de deportes electivos en los deportes formativos prestados por la universidad para fomentar la participación de la comunidad en general. ➤ Realización de acciones conjuntas con la policía para ampliar la cobertura en seguridad ➤ capacitaciones para los profesores en las nuevas pedagogías que se deben emplear. ➤ Disminución los niveles de deserción y ausentismo Universitario, a través del acompañamiento y seguimiento tutorial. ➤ Establecimiento de alternativas diferentes para la manutención dentro de la universidad de los estudiantes con bajos recursos económicos (que no dependan de entidades privadas exclusivamente) ➤ Creación de espacios internos de discusión referentes a las problemáticas de bienestar. ➤ Establecimiento de acuerdos entre la universidad y el entorno empresarial. ➤ Fomento de la participación activa en todos los acontecimientos desarrollados por la universidad ➤ Vinculación de todos los empleados en asociaciones y cooperativas (FAVIUTP), que brinden espacios de participación activa. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Promover más actividades culturales para que haya más unión entre los estudiantes y además tratar de que en las actividades políticas se encuentre la presencia de un directivo. ➤ Divulgación y apoyo del desarrollo social, creando espacios dentro de la programación académica que permitan la participación de los estudiantes en las actividades y programas organizados por la universidad. ➤ Motivación a la asistencia de los docentes hacia el deporte y el cuidado de la salud ➤ Vigilancia en el ingreso de personas extrañas a la población universitaria en el campus. ➤ Fortalecimiento del sentido de pertenencia a través de la presentación continuamente los símbolos de la universidad; como la bandera los escudos, el himno entre otros ➤ Mejorar los canales de información de los diferentes programas del bienestar. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mejorar la publicidad y promoción de los programas ofrecidos por el Club de la Salud ➤ Ampliación de la cobertura de los programas de la oficina de Responsabilidad social, para que los actuales estudiantes, y aquellos que aun no han podido acceder a estos recursos puedan beneficiarse de ellos ➤ Promocionar una cultura de participación en las actividades sociales y lúdicas desarrolladas por la Universidad. ➤ Sensibilización de la población factible de ingresar a la universidad, acerca de la importancia de cursar unos básicos adecuados a la vida Universitaria. ➤ Incrementación de la seguridad privada en la universidad y solicitar presencia de la policía para disminuir la episodios de violencia en el entorno universitario. ➤ Aumento de programas para generación de recursos y donaciones a la universidad.

Fuente: Investigación exploratoria realizada por estudiantes de la facultad de Ingeniería Industrial VIII semestre 2009, y dirigidos por la docente María Mónica Arango Zapata.

6.1.1 Análisis matriz DOFA “Necesidades prioritarias del bienestar de la Universidad Tecnológica de Pereira”

Dentro de los resultados de la investigación exploratoria se resalta la aceptación y el reconocimiento que tiene la población de la institución de los programas que ofrece el bienestar universitario; y, se encuentra como una necesidad prioritaria el aumentar la cobertura de los programas y actividades del bienestar institucional para la población universitaria; teniendo en cuenta que las instalaciones físicas no alcanzan para satisfacer la demanda estudiantil.

Aunque se construyó un nuevo bloque interdisciplinario (bloque Y), la demanda de aulas sigue siendo superior a lo que se tiene actualmente al igual que las instalaciones destinadas al servicio de alimentación.

Es importante que se inicie por ampliar el apoyo socio-económico a la población estudiantil de estratos 1 y 2 que no alcanzan a obtener este servicio, el aumento creciente de la población estudiantil apunta a que cada vez sea menor la proporción de estudiantes beneficiados de los programas de apoyo social. La mayoría de los encuestados admiten que presentan dificultades para la movilización y la alimentación nutricional adecuada porque viven en veredas u otros municipios.

Aunque existen mecanismos de divulgación para los programas y actividades de bienestar (carteleras, emisora, internet) las estrategias de comunicación y difusión no son efectivas entre la comunidad universitaria, prueba de ello es la poca participación (por desconocimiento o por horarios) de los docentes y administrativos en las diferentes campañas en fomento de la salud física.

En los resultados de la investigación se observa que un aspecto crítico es la seguridad interna y externa de la universidad; se evidencia episodios de delincuencia a través de continuos robos en los parqueaderos y atracos especialmente en las zonas de poca vigilancia privada y en horarios nocturnos; convirtiéndose en una amenaza permanente para toda la población.

En Tecnología Química, especialmente, se evidenció el malestar en algunos profesores frente a la intimidación verbal por parte de los estudiantes y con algunos casos extremos de intimidación física.

Los docentes necesitan de mayor motivación para que se logre una mejor participación social, política y cultural de la población en el proceso de bienestar institucional.

Una fortaleza identificada es el nivel de la calidad de la educación que la institución se preocupa día a día por ofrecer. Respaldada con la creciente variedad de grupos de investigación que generan la creación de conocimiento.

Haciendo un análisis de acuerdo a los resultados de la investigación exploratoria de los aspectos de la formación integral se tienen aspectos como:

- Positivos: La inversión en la salud física y mental, la participación, aprendizaje y conocimiento
- Negativos: El problema de seguridad social y ciudadana, el poco manejo del tema del afecto y buen trato al interior de algunas facultades; de igual manera el tema de la identidad no es de mayor entendimiento por parte de la población ni es percibido el sentido de pertenencia.

6.2 MATRIZ DOFA “PERCEPCIÓN DE LA EFECTIVIDAD DEL COPASO”

Frente al tema de salud ocupacional y el comité operativo de emergencias se realizó una investigación exploratoria desde la asignatura de mercados con los estudiantes de VIII semestre de Ingeniería Industrial de la Facultad de Ingeniería Industrial, dirigida por una de las investigadoras, el cual arrojó los siguientes diagnósticos en torno a la percepción que la población objeto de la exploratoria tiene frente al programa de salud ocupacional y específicamente frente al COPASO; la cual se puede observar de forma detallada discriminada por grupos poblacionales en el anexo de Salud Ocupacional.

El tema de la salud ocupacional y la prevención de desastres, es importante tenerlo en cuenta dada la naturaleza del mismo, y la tendencia desde el desarrollo organizacional de generar espacios seguros en los sitios de trabajo; así como también el de brindar a las personas de la institución las condiciones básicas para que se desarrollen íntegramente y sea efectiva su participación en la consecución de los objetivos institucionales.

En el anexo de la salud ocupacional se puede observar de forma detallada la matriz DOFA por facultades y grupos poblacionales y a continuación se presentan los resultados en el siguiente cuadro:

Cuadro 41. Matriz DOFA “Percepción de la efectividad del COPASO”¹⁸¹

OPORTUNIDADES	AMENAZAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>> Implementar con la ARP SURATEP programas de capacitación y comunicación para dar a conocer a la población el programa de Salud Ocupacional.</p> <p>>Capacitación externa a los Brigadistas por la ARP</p> <p>>Revisar las oportunidades que brindan otras ARP para considerar la actual y mejorar en los procesos y actividades que se manejan</p> <p>> El marco legal que tenemos en el país, el cual establece normas claras en materia de salud ocupacional, que son de cumplimiento obligatorio por todas las entidades y garantizan el bienestar de sus trabajadores.</p> <p>> Beneficios ofrecidos por el gobierno, como vacunaciones gratuitas, jornadas de capacitación, entre otros.</p> <p>> Evaluar para reducir los riesgos que tenga la población objetivo del programa de SO</p> <p>> Aprovechamiento de políticas gubernamentales de expansión de S.O</p> <p>> Apoyo de entidades externas a la universidad para el desarrollo de algunas actividades afines a la salud ocupacional.</p> <p>> Líneas de emergencias y cuerpos de ayuda externos eficientes</p>	<p>>Falta de capacitación de parte de los brigadistas a la población en general.</p> <p>>Por la ubicación geográfica de la universidad está expuesta a catástrofes naturales.</p> <p>>Tiempo de disponibilidad de los trabajadores para la puesta en marcha de los programas de salud ocupacional</p> <p>>No son suficientes los simulacros llevados a cabo</p> <p>>Riesgo de disminución de fondos: disminución de presupuesto que afecte los fondos destinados por la vicerrectora administrativa para el desarrollo eficiente del programa de salud ocupacional</p> <p>>Las condiciones socioeconómicas de muchas personas de la población objetivo frente a la pobreza y recurso insuficientes; así como también en lo relacionado con la inclusión de étnias.</p> <p>>La calidad y omisión de las entidades encargadas de prestar los servicios de salud a los trabajadores de la UTP.</p>	<p>>La mayoría de las actividades que ofrece el Plan de Salud Ocupacional de la UTP son acordes con las necesidades de la comunidad y gozan de buena credibilidad.</p> <p>> Áreas lo suficientemente grandes para evacuar la cantidad de empleados y estudiantes que podrían salir afectados en una emergencia</p> <p>> Lo bien estructurado y elaborado desde la norma que se encuentra el Plan de Salud Ocupacional</p> <p>> La Brigada de Emergencia y Evacuación se encuentra capacitada y especializada en eventos de catástrofes.</p> <p>> El apoyo de entidades gubernamentales y no gubernamentales como el ministerio de protección social, el ICONTEC, entre otros</p> <p>> Las actividades ofrecidas desde el bienestar universitario a la población sirven para ayudar a prevenir enfermedades tanto físicas como mentales e incluso a disipar y olvidar los problemas, estrés, cansancios.</p> <p>> COPASO ya conformado</p> <p>> Calidad de personal de trabajo en el tema</p> <p>> Experiencia que posee la Vicerrectoría administrativa de la universidad frente al tema.</p> <p>> La preocupación de los directivos de la UTP por el bienestar de la comunidad.</p>	<p>>El poco conocimiento que tiene la población sobre los servicios que son prestados por el programa de Salud Ocupacional.</p> <p>> Poca divulgación de las actividades prestadas por el programa de Salud Ocupacional a toda comunidad usuaria.</p> <p>>Falta de compromiso por parte de las docentes hacia las actividades que se brindan</p> <p>>La capacitación de la población frente al COPASO es mínima</p> <p>>La información existente es de poca accesibilidad desde la pagina web.</p> <p>> Parte de la población aun no conoce las áreas de evacuación de la Universidad y las vías de evacuación</p> <p>> La gran mayoría de la población explorada no reconoce el plan de emergencia de la UTP.</p> <p>> Insuficiente dotación de elementos de protección</p> <p>> No existe en la facultad un lugar especial dotado para atender pequeñas urgencias que se puedan presentar</p> <p>> Riesgos de tipo no laboral como la inseguridad y presencia de personas consumidoras de drogas, alucinógenos y psicoactivos considerados como riesgos por la misma población objetivo</p>

Fuente: Investigación exploratoria estudiantes de mercados Facultad de Ingeniería Industrial Universidad Tecnológica de Pereira, 2009 **Diseño:** María Mónica Arango Z.-
Magda Milena Ocampo P (investigadoras) **continúa**

¹⁸¹ Ver anexo Salud Ocupacional, matriz DOFA general y análisis matriz DOFA de la percepción de la efectividad del COPASO Universidad Tecnológica de Pereira.

OPORTUNIDADES	AMENAZAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>> Capacitaciones para la brigada de emergencia con entidades certificadas</p>	<p>>El mecanismo de difusión de información es inadecuado puesto que casi en su totalidad la población lo desconoce.</p> <p>>Impotencia ante la presencia de virus como AH1-NI, que atenten con la salud de la población universitaria.</p> <p>>Apreciación de riegos externos a las actividades académicas los cuales no pueden ser cubiertos por un plan de salud ocupacional y que pueden afectar seriamente a la población</p> <p>>Protestas estudiantiles: En la UTP, hay estudiantes que en oportunidades son muy agresivos en cuanto a las papas bombas y todo lo relacionado entonces debe de tener un sistema de seguridad más fuerte en el momento de vivir la situación, para que no suceda lo de este semestre con los estudiantes que se les estalló la papa bomba.</p> <p>>La comunidad universitaria es muy grande y tiende a crecer cada vez más, por lo que se deben extender los servicios.</p> <p>>No hay un estándar de elementos ergonómicos, puesto que algunos puestos de trabajo tienen prevalencia frente a otros, lo cual pone en riesgo al resto</p> <p>>Los Riesgos Mecánicos no han sido estudiados en su totalidad</p> <p>>Los equipos e instrumentos necesarios para la protección del trabajador en ocasiones son muy costosos</p>	<p>> Existe conciencia sobre la importancia de un plan de salud ocupacional</p> <p>> El aseo adecuado con el que permanecen las instalaciones</p> <p>> La universidad ha desarrollado actividades de capacitación y prevención como simulacros, evacuaciones entre otras que pueden salvar muchas vidas en caso de una catástrofe</p> <p>> La buena imagen que tiene el programa en las personas que lo conocen, ya que dicen que este es bueno y además que ha obtenido logros importantes para la comunidad de la UTP.</p> <p>> La mayoría de la población explorada reconoce que existe un programa de salud ocupacional dentro de la Universidad Tecnológica de Pereira.</p> <p>>Una parte de la población reconoce que existen las señalizaciones y los esfuerzos realizados por tener espacios libres de tabaco, en todas las zonas de la Universidad</p> <p>> La universidad suministra los elementos de protección personal según los factores de riesgo de la Universidad</p> <p>> Los Administrativos muestran tener un mayor conocimiento y participación en el programa de salud ocupacional comparado con los docentes y estudiantes</p> <p>> Buena imagen de las jornadas y/o actividades realizadas del COPASO</p> <p>> Existe un comité operativo de emergencia (COE)</p> <p>> Buenos recursos físicos y humanos con los que cuenta la UTP, para el desarrollo y mejoramiento del plan de salud Ocupacional</p>	<p>> Falta de conciencia de los estudiantes, puesto que en caso de emergencia no están dispuestos a evacuar correctamente.</p> <p>> Falta de desarrollo de actividades de medicina preventiva y del trabajo, y de higiene y de seguridad en la facultad de Bellas Artes, y en general en todas las facultades.</p> <p>> Los empleados no son dotados de elementos suficientes para prevenir un riesgo de tipo ergonómico</p> <p>> Se desconocen programas recreativos por facultades que ayuden a los empleados a eliminar el estrés del día a día.</p> <p>> El botiquín por facultades es muy limitado, y en algunos casos se desconoce su ubicación</p> <p>> Hay pocas personas capacitadas para brindar primeros auxilios</p> <p>> Dificultad para adquirir elementos ergonómicos para todos los empleados, falta de presupuesto.</p>

Fuente: Investigación exploratoria estudiantes de mercados Facultad de Ingeniería Industrial Universidad Tecnológica de Pereira, 2009
Magda Milena Ocampo P (investigadoras).

Diseño: María Mónica Arango Z.-

Cuadro 42. Estrategias Matriz DOFA “Percepción de la efectividad del COPASO”

ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS DO	ESTRATEGIAS FA	ESTRATEGIAS DA
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aprovechar el criterio que tiene una parte de la población sobre la importancia de la Salud Ocupacional en la UTP para fortalecerla. ➤ Desarrollar la posibilidad una acreditación para el programa S.O. ➤ Aprovechar mas los convenios que se tienen con la ARP y las EPS para promover y concientizar a las personas sobre la importancia del programa de salud ocupacional, en vista de la disminución de recursos económicos. ➤ Presentar informes a la comunidad universitaria en general sobre las actividades y brigadas desarrolladas, así como los logros obtenidos con estas para hacer más notorias las acciones que realiza el COPASO. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El programa de medicina puede participar en el programa de prevención de accidentes con la comunidad estudiantil ya que conoce que hacer en caso de accidente. ➤ Desarrollar simulacros, actividades cardiovasculares y otras que generen interés en la población objetivo. ➤ Realizar Jornadas de aprendizaje sobre lo cuidados que se deben tener para llevar una vida sana. ➤ Abrir un buzón de sugerencias para el mejoramiento del programa de SO de la universidad. ➤ señalización e información visual sobre los riesgos que se pueden presentar gracias al trabajo, principalmente lo de carácter químico, físico y locativo 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se debe direccionar el plan de salud ocupacional a toda la comunidad universitaria (trabajadores, profesores y estudiantes) debido a que los estudiantes permanecen mucho tiempo en las instalaciones de la universidad. ➤ Con ayuda de brigada mantener informado al campus sobre las medidas que hay que tomar, cuando hay presencia de diferentes virus ➤ Advertir a la población sobre la inseguridad que se presenta en la afueras de la facultad y exigir que mejore la vigilancia en las zonas donde ocurren los actos delictivos ➤ Mejorar los implementos de seguridad utilizados en los talleres, e implantar nuevos elementos de seguridad para el trabajo con químicos contaminantes y corrosivos 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Implementar una exhaustiva campaña de promoción y difusión del programa de Salud Ocupacional en todo el campus universitario haciendo uso de los diferentes medios de comunicación con que se cuenta. ➤ Evaluar y entender las brigadas de emergencia a todas las Áreas comprometidas y estar preparados para cualquier eventualidad ➤ Evaluar y calificar los medios de comunicación por los cuales se da a conocer el plan de salud ocupacional. ➤ Realizar capacitaciones a los docentes acerca del programa de salud ocupacional de empresa

Fuente: Investigación exploratoria estudiantes de mercados Facultad de Ingeniería Industrial Universidad Tecnológica de Pereira, 2009

Diseño: María Mónica Arango Z.-Magda Milena Ocampo P (investigadoras)

continúa

ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS DO	ESTRATEGIAS FA	ESTRATEGIAS DA
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Los docentes pueden dar a conocer el programa a su estudiantes al iniciar el semestre esto sería una colaboración en la difusión del mismo. ➤ Mantener en constante actualización la brigada de emergencia, aprovechando las capacitaciones brindadas por el gobierno. ➤ Estrategia de alianza: incluir dentro del análisis de los servicios prestados y los medios de divulgación por el programa de salud ocupacional la opinión y el intercambio de conocimientos con la participación de las diversas universidades del la región. (Univ. Quindío, Univ. Caldas entre otras) ➤ Generar un espacio de intercambio de conocimiento entre el COPASO y la población universitaria a fin de incrementar el interés. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Crear un plan de supervisión permanente, para verificar el buen uso de los implementos de trabajo y conocer las necesidades que van surgiendo en cada uno de los empleados. ➤ Crear procesos de planeación que permitan conocer el comportamiento de los empleados y las enfermedades que pueden desarrollar por causa de la falta de sus implementos de trabajo. ➤ Retroalimentar cada uno de los elementos del plan de salud ocupacional con el personal idóneo para prevenir daños lesiones o daños materiales ➤ Gestionar nuevos escenarios para obtener la mayor cobertura de posibles contingencias 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Invertir en capacitación para generar una cultura de prevención y a implementar programas en salud ocupacional para evitar lesiones o daños materiales ➤ Gestionar entre administrativos, Comité Paritario y Bienestar Universitario la implementación de actividades nuevas dirigidas a alumnos docentes y administrativos, de manera que las compartan y puedan llevar a cabo juntos. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mejorar la supervisión de los riesgos ya controlados y mejoramiento en la iluminación y demás deficiencia posibles en la planta física ➤ Dar los elementos de trabajo a todos los empleados sin excepción. O exigir a las empresas prestadoras del servicio (Cooperativas asociadas) a que se siga un protocolo previamente elaborado por la universidad. ➤ Replantear la distribución de los equipos de emergencia dentro de las instalaciones de la universidad de tal manera que estos estén al alcance de toda la comunidad universitaria.

Fuente: Investigación exploratoria estudiantes de mercados Facultad de Ingeniería Industrial Universidad Tecnológica de Pereira, 2009
Magda Milena Ocampo P (investigadoras)

Diseño: María Mónica Arango Z.-

6.2.1 Análisis de la matriz DOFA del COPASO

Algunas de los aspectos que se puede resaltar en la investigación es el desconocimiento por parte de la mayoría de la población de los programas de salud ocupacional y del plan de emergencia de la universidad, a lo que inferimos que los medios empleados para la comunicación de las actividades y eventos no son los de mayor efectividad. Bienestar universitario puede gestionar junto al comité paritario la divulgación y explicación del plan de salud ocupacional para que los estudiantes estén al tanto de todas las medidas de salud que se manejan en la universidad.

Es importante resaltar que el programa de salud ocupacional de acuerdo con la normatividad interviene directamente a los docentes, administrativos y trabajadores, aunque para las necesidades de la población universitaria, y los programas que se enfoquen desde esta área pueden beneficiar de manera indirecta a los estudiantes a través de la participación en capacitaciones, campañas de prevención, promoción de la salud y la seguridad. Aquí se resalta el hecho de que la jornada nocturna puede afectar un poco la interacción de las personas con el desarrollo del programa de salud ocupacional, debido a la poca disponibilidad del tiempo y a que la programación de actividades se realiza durante la jornada diurna.

Evolución de los programas de salud ocupacional y prevención de desastres durante los últimos años se ha reinventado continuamente mejorando constantemente su propuesta de servicio.

Algunas de las necesidades más sentidas en torno a la salud, higiene y prevención (específicamente de la facultad de medio ambiente) por parte de la población y como resultado de la investigación exploratoria son:

Adecuación de los baños (7.8%), mejoramiento de la iluminación (5.2%), divulgación programa de salud ocupacional (36.8%), campañas de prevención de enfermedades (13.1%), aumentar la seguridad en las vías de acceso (2.6%), mejoramiento de los puestos de trabajo (13.15%), mejoramiento de vías de evacuación (5.2%), mantenimiento preventivo de extintores y mangueras (7.8%), realizar brigadas de salud (2.6%), riesgos ambientales (2.6%), proponer actividades para el tiempo libre (2.6%)

La necesidad que más se identifica en el total de la población es la de crear una cultura de la prevención; tema que desde el área de la salud ocupacional y en general desde la dependencia de Bienestar Universitario se viene desarrollando desde hace un tiempo, cabe resaltar que el trabajo desde la concientización y adopción de culturas requiere de un tiempo a largo plazo.

6.3 DISEÑO DOFA DEL BIENESTAR INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA DESDE LA VISION DEL CNA

Con la información recolectada a través de las investigaciones exploratorias y la información secundaria se construye la matriz de amenazas-oportunidades-debilidades - fuerzas (DOFA) se pretende hacer una evaluación de la situación actual del Bienestar Institucional de la Universidad Tecnológica de Pereira.

Esta evaluación incluye dos aspectos fundamentales:

- Los internos: Que muestra lo que es y cómo se encuentra la Universidad internamente en lo referente al Bienestar Institucional.
- Los externos: Como se encuentra la Universidad en el entorno que la rodea en lo referente al Bienestar Institucional, y las exigencias desde el CNA.

Para realizar el primer aspecto (los internos) se elabora un análisis interno por capacidades las cuales poseen diferentes dependencias que realizan las acciones propias del Bienestar Institucional teniendo como referente los requerimientos del CNA con respecto al factor Bienestar Institucional, de acuerdo a esto fueron divididas así:

6.3.1 Capacidad Directiva

- Definición de los componentes del Bienestar Universitario
- Participación de los encargados de la dirección del Bienestar en los organismos de decisión académicos y presupuétales
- Evaluación periódica de los servicios ofrecidos
- Elaboración y aplicación de programas periódicos de actividades de bienestar
- Seguimiento permanente de las actividades desarrolladas

6.3.2 Capacidad Competitiva

- Cobertura de los programas de bienestar.
- Programas y actividades de bienestar necesarios para la comunidad institucional.

- Programas y estrategias que permiten el acceso a las actividades y servicios de Bienestar.
- Flexibilidad en la programación de las actividades.
- Estrategia de divulgación de los programas y proyectos del Bienestar.

6.3.3 Capacidad Talento Humano

- Prevención de emergencias. Comité Paritario.
- Programas y actividades tendientes a prevenir desastres y a atender emergencias.
- Recursos humanos suficientes para el cubrimiento de las actividades propuestas.
- Bienestar laboral.
- Salud Ocupacional.
- Percepción de la comunidad ante los servicios del Bienestar.

6.3.4 Capacidad Financiera

- Asignación de presupuesto adecuado para el desarrollo de las actividades de Bienestar.
- Distribución equitativa del presupuesto para las actividades programadas

6.3.5 Capacidad Tecnológica

- Recursos físicos suficientes para el cubrimiento de las actividades propuestas

Las capacidades se evalúan de acuerdo a las fortalezas y debilidades encontradas en cada aspecto con base en toda la investigación realizada, el análisis de la misma y la documentación analizada a través de las fuentes primarias y secundarias

Para realizar el segundo aspecto se elabora un análisis externo por factores las cuales poseen diferentes características ajustadas a los requerimientos del CNA con respecto al factor Bienestar Institucional, de acuerdo a esto fueron divididas de la siguientes manera:

6.3.6 Factor Competitivo

- Evaluación periódica de los servicios ofrecidos.
- Seguimiento permanente de las actividades desarrolladas.
- Flexibilidad en la programación de las actividades.

6.3.7 Factor Social

- Cobertura de los programas de Bienestar.
- Estrategias de carácter prospectivo para detectar las necesidades de los usuarios
- Programas y estrategias que permiten el acceso a otras entidades estatales y no gubernamentales en los programas de Bienestar
- Servicios de Bienestar para la comunidad externa.

6.3.8 Factor Geográfico

- Estrategias de carácter prospectivo para detectar las necesidades económicas, sociales y culturales de las comunidades locales y regionales.


6.3.9 Factor Político


- Aplicación de las políticas nacionales para el Bienestar Institucional.
- Estrategia de alianzas con otras Instituciones de Educación Superior para el desarrollo de las comunidades universitarias.
- Apropiación de políticas para el mejoramiento organizacional y la renovación de la acreditación.


A continuación se presenta la construcción de matriz DOFA


MATRIZ DOFA BIENESTAR INSTITUCIONAL UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA.

Cuadro 43. Capacidades internas bienestar institucional Universidad Tecnológica de Pereira

	CAPACIDAD COMPETITIVA	
	DEBILIDADES	FORTALEZAS
1. Estrategias de divulgación de los servicios de Bienestar.	<ul style="list-style-type: none"> Se evidencia a través de la investigación exploratoria mucho desconocimiento por parte de la comunidad de los servicios que se prestan lo que demuestra que a pesar de las herramientas con que dispone la Universidad, no hay una buena integración de estas con el quehacer de la comunidad universitaria, no hay una cultura de comunicación interna de la comunidad universitaria a través de los medios con los cuenta la universidad. La principal estrategia de divulgación es a través de las carteleras de Bienestar Universitario, las cuales no se encuentran en todos los edificios, y en donde se encuentran no están adecuadas y presentan desorganización. 	<ul style="list-style-type: none"> Posee muy buenos medios de comunicación para la difusión de las actividades y servicios de Bienestar. Los medios con que dispone a la Universidad tienen la capacidad de llegar a toda la comunidad universitaria.
2. Cobertura de los programas de Bienestar.	<ul style="list-style-type: none"> Se requiere mejorar los servicios ofrecidos a la comunidad externa, y algunos sectores de la comunidad universitaria, como los jubilados, egresados y las familias en general que no tienen un papel definido en el Bienestar de la Universidad. No es suficiente para el número de estudiantes que alberga la Universidad el número de estudiantes atendidos en los programa ayuda socio-económica. No son suficientes los espacios de infraestructura para el desarrollo de las actividades de bienestar en toda la población universitaria. 	<ul style="list-style-type: none"> Desde la dependencia de Bienestar Universitario se ofrecer muchos servicios con una gran cobertura de la comunidad universitaria, para estudiantes, docentes, personal administrativo, personal de servicios generales. A través del programa PAE se está realizando una buena proyección social. Se fomenta el desarrollo humano a través de los programas de proyección y construcción de conocimientos de la dependencia de responsabilidad social

3. Programas y actividades de Bienestar suficientes para toda la comunidad institucional	<ul style="list-style-type: none"> No es tomada en cuenta las necesidades y gustos de los diferentes segmentos de la población al interior del grupo de administrativos, trabajadores y estudiantes en general al momento de ofrecer los programas y actividades del bienestar universitario a la comunidad universitaria, la masificación no garantiza la optimización de los programas. 	<ul style="list-style-type: none"> La Universidad posee programas enfocados en toda la comunidad universitaria, para la promoción del Bienestar de todos sus integrantes.
4. Programas y estrategias que permiten el acceso a las actividades y servicios de Bienestar.	<ul style="list-style-type: none"> En el caso del personal administrativo, y docentes, se presentan dificultades para acceder a los programas, por el tiempo que se dispone para los mismos, y por la variedad de la contratación de los mismos. Los horarios de los programas de y de las actividades de bienestar no permiten la masificación. 	<ul style="list-style-type: none"> La mayoría de programas y actividades de Bienestar están subsidiados por la Universidad, lo que permite un mayor acceso a estos servicios. Las instalaciones de las unidades encargadas de Bienestar normalmente facilitan el acceso a los servicios.
5. Flexibilidad en la programación de las actividades	<ul style="list-style-type: none"> Actualmente los estudios realizados para determinar los programas de Bienestar no están teniendo en cuenta las demás necesidades y percepciones de la comunidad universitaria por facultades a nivel cualitativo. 	<ul style="list-style-type: none"> Existe la posibilidad de proponer actividades no contempladas en el cronograma de actividades.
	CAPACIDAD FINANCIERA	
	DEBILIDADES	FORTALEZAS
1. Asignación de presupuesto adecuado para el desarrollo de las actividades de Bienestar.	<ul style="list-style-type: none"> La obtención de recursos para dichas actividades requiere de trámites extensos que en algunos casos puede llegar a entorpecer la realización de eventos. Para lograr la ampliación de los servicios ofrecidos se requiere trámite a nivel de las instancias administrativas superiores y deben estar enfocadas en el plan de desarrollo propuesto para el período en el que se encuentre. 	<ul style="list-style-type: none"> La asignación presupuestal para actividades de Bienestar es del 3.7%, garantizándolos recursos necesarios para el desarrollo de actividades. Gran parte del presupuesto con el que operan muchos de los programas del bienestar son subsidiados con dineros provenientes de la empresa privada, y de presupuesto por fuera del 2% del presupuesto que por ley se creó; lo que garantiza la extensión del mismo.

2. Distribución equitativa del presupuesto para las actividades programadas	<ul style="list-style-type: none"> En la actualidad existen programas de bienestar que obtienen mayor financiación que otros, lo que demuestra que se puede mejorar la administración de los mismos. 	<ul style="list-style-type: none"> Todos los programas de Bienestar cuentan con un plan presupuestal que es atendido desde la unidad de Bienestar.
	CAPACIDAD TECNICA Y TECNOLÓGICA	
	DEBILIDADES	FORTALEZAS
1. Recursos físicos suficientes para el cubrimiento de las actividades propuestas.	<ul style="list-style-type: none"> El aumento significativo de la población universitaria lleva a que la infraestructura existe no sea la suficiente para la atención de su población. La Universidad no cuenta con un coliseo que permite el normal desarrollo de actividades deportivas, culturales, jornadas especiales de salud, cuando las condiciones meteorológicas no son las adecuadas. La universidad no cuenta con suficiente espacio en las áreas de cafetería lo que genera embudos, incomodidades y problemas de salubridad en los las horas frecuentes de almuerzo. Tan poco cuenta con variedad de cafeterías distribuidas en el campus universitario, que le garanticen a la población variedad de productos y servicios No cuenta con espacios para el descanso y el ocio de su comunidad. 	<ul style="list-style-type: none"> La Universidad cuenta con instalaciones físicas en su gran mayoría adecuadas para el desarrollo de los planes y programas de Bienestar. Las instalaciones poseen las condiciones mínimas necesarias para el adecuado desarrollo de las actividades.


	CAPACIDAD TALENTO HUMANO	
	DEBILIDADES	FORTALEZAS
1. Prevención de emergencias	<ul style="list-style-type: none"> Existe un desconocimiento de los programas de prevención de desastres por parte de la mayoría de la población. No se cuenta un plan de contingencia en las facultades. En las facultades no se tiene establecido el comité de primeros auxilios, y el respectivo botiquín 	<ul style="list-style-type: none"> La Universidad Tecnológica de Pereira maneja todos los elementos de salud ocupacional, higiene y seguridad industrial. Existe un comité operativo de emergencia en la universidad. Se cuenta con un proyecto establecido de prevención de desastres.
2. Programas y actividades tendientes a prevenir desastres y atender emergencias.	<ul style="list-style-type: none"> Existe muy poco conocimiento de las actividades del comité paritario. No es empleada de manera estratégica la alianza UTP – SURATEP a nivel de salud ocupacional. 	<ul style="list-style-type: none"> El comité de salud ocupacional se encuentra dando capacitación constante a sus integrantes en prevención de desastres y atención de emergencias. El comité de salud ocupacional realiza reuniones periódicas con el objetivo de evaluar situaciones de riesgo al interior de la Universidad.
3. Recursos humanos suficientes para el cubrimiento de las actividades propuestas.	<ul style="list-style-type: none"> Es evidente que el aumento significativo de la comunitaria genera nuevas necesidades, y el requerimiento de personal adecuado para el cubrimiento de las mismas. El modelo de contratación de algunos trabajadores dificulta el servicio de mantenimiento de algunas facultades y áreas de la universidad. 	<ul style="list-style-type: none"> El Bienestar Universitario, la oficina de deserción, y la oficina de responsabilidad social cuentan con personal altamente capacitado, además de ser grupos interdisciplinarios que promueven la formación constante de sus integrantes.
4. Bienestar laboral	<ul style="list-style-type: none"> No todos los empleados de la universidad son de contratación a través de la nómina directa- Existen necesidades ergonómicas en las oficinas de los docentes y administrativos. 	<ul style="list-style-type: none"> Promueve la constante capacitación de los docentes, así como facilidades de acceso a los programas de capacitación ofrecidos por la universidad al personal administrativo. Se cuenta con un programa de estímulos para docentes



	CAPACIDAD DIRECTIVA	
	DEBILIDADES	FORTALEZAS
1. Definición de los componentes de Bienestar Universitario	<ul style="list-style-type: none"> En la presentación general del bienestar se presentan unos componentes del mismo que en la realidad se evidencia de acuerdo a las actividades relacionadas al bienestar que es diferentes. Se requiere una integración de las diferentes dependencias encarga. 	<ul style="list-style-type: none"> EL Bienestar se encuentra relacionado en la estructura organizacional de la Universidad. El planteamiento de la estructura, programas y actividades, tienen un impacto en la consecución del Bienestar de la comunidad universitaria.
2. Participación de los encargados de la dirección del Bienestar en los organismos de decisión académicos y presupuestales.	<ul style="list-style-type: none"> No existe una evaluación de conocimiento del comité de bienestar. 	<ul style="list-style-type: none"> Los encargados del Bienestar tienen participación en el planteamiento de las políticas que rigen el futuro de la Universidad y su direccionamiento estratégico contemplado en el plan de desarrollo. Para el planteamiento del presupuesto los encargados del Bienestar Institucional tienen participación a la hora de definir la partida presupuestal para su funcionamiento. Cada oficina de Bienestar posee recursos propios y una participación constante en el direccionamiento de la Universidad.
3. Evaluación periódica de los servicios de los servicios ofrecidos.	<ul style="list-style-type: none"> A pesar de los informes diseñados para la comunidad en los que se da participación a esta en la evaluación, la difusión de convocatorias no está garantizada a pesar de tener las herramientas para ello. 	<ul style="list-style-type: none"> Se realizan reuniones periódicas entre los jefes de departamento para evaluar la efectividad de los servicios prestados a la comunidad. El Bienestar Universitario, al igual que las otras dependencias cuenta con un sistema de gestión de la calidad que le permite establecer una serie de indicadores para su evaluación.
4.Elaboración y aplicación de programas periódicos actividades de Bienestar	<ul style="list-style-type: none"> No se tiene en cuenta las necesidades de las poblaciones en la elaboración de los programas de bienestar. 	<ul style="list-style-type: none"> Los componentes del Bienestar poseen programas y actividades anuales. Estos programas y actividades cuentan con el soporte de la estructura administrativa de cada componente del Bienestar.

5. Seguimiento permanente de las actividades desarrolladas.	<ul style="list-style-type: none"> No se conoce informes de los mecanismos de seguimiento a las actividades desarrolladas. 	<ul style="list-style-type: none"> Los jefes de las diferentes áreas del Bienestar realizan un constante monitoreo a las actividades desarrolladas dentro de un plan de trabajo diseñado.
6. Estrategias de carácter prospectivo para detectar las necesidades de los usuarios	<ul style="list-style-type: none"> No están establecidos de manera permanente un sistema que reúna información cualitativa sobre las necesidades de la comunidad universitaria y su percepción frente al bienestar. No existen estudios sobre las necesidades y satisfacción del bienestar ni enfoques de grupos de investigación para la realización de los mismos 	<ul style="list-style-type: none"> La Universidad tecnológica de Pereira desarrolla estudios constantes que buscan realizar un perfil del estudiante y la población, que tienen el propósito de disminuir la deserción, aumentar la cobertura, entre otros.

MATRIZ DOFA BIENESTAR INSTITUCIONAL UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA.

Cuadro 44. Factores externos bienestar institucional Universidad Tecnológica de Pereira

	FACTORES SOCIALES	
	AMENAZAS	OPORTUNIDADES
1. Cobertura de los programas de Bienestar en la comunidad externa.	<ul style="list-style-type: none"> El aumento de negocios dedicados a la venta de licor y no sano esparcimiento en las zonas aledañas. Aumento de negocios comidas a los alrededores del campus universitario. No se evidencia un programa organizado de la extensión en el medio virtual 	<ul style="list-style-type: none"> Realizar un mayor número de actividades que busquen la integración de la comunidad aledaña, mediante el uso de las instalaciones de la Universidad. Integrar a los programas de Bienestar con la comunidad no solo con la extensión sino mediante la creación de espacios reales.
2. Elaboración y aplicación de programas periódicos de actividades de Bienestar.	<ul style="list-style-type: none"> Aumento del desempleo al facilitar la contratación mediante la figura de pasantía de profesionales en las empresas de la región. 	<ul style="list-style-type: none"> Establecer un modelo de prácticas empresariales mediante convenios con empresas de la región. Aumentar la participación de recursos del sector privado tendientes a subsidiar actividades de Bienestar que tengan impacto en la población en vulnerabilidad económica.
3. Estrategias de carácter prospectivo para detectar las necesidades de los usuarios externos.	<ul style="list-style-type: none"> No existe un acercamiento con las instituciones educativas para conocer la demanda y establecer mejoramiento académico de los estudiantes a ingresar en la universidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Realizar estudios que permitan detectar posibles programas que integren a la comunidad vecina.

4. Programas y estrategias que permitan el acceso a las actividades y servicios de Bienestar.	<ul style="list-style-type: none"> La condición socioeconómica de algunos estudiantes exige medidas más amplias de acompañamiento para controlar la deserción por estas causas. 	<ul style="list-style-type: none"> Aumentar la cantidad de subsidios alimentarios, de transporte y vivienda para los estudiantes.
5. Relación con las empresas y entidades gubernamentales.	<ul style="list-style-type: none"> El poco crecimiento de empresas en la región 	<ul style="list-style-type: none"> Establecer convenios con la empresa privada para la participación de estos en el desarrollo de planes de acompañamiento estudiantil mediante la creación de subsidios de alimentación, vivienda, transporte. Establecer un programa de prácticas empresariales que permitan a la comunidad estudiantil un más fácil acceso a experiencias laborales, entendiendo las prácticas desde su importancia para la realización de la formación académica, y no como una posibilidad que depende de los estudiantes.
	FACTORES POLÍTICOS	
	AMENAZAS	OPORTUNIDADES
1. Legislación del MEN.	Cambios en las políticas educativas.	<ul style="list-style-type: none"> Promover la vinculación de otras instituciones y empresas como parte complementaria a los estudios que sobre deserción se vienen desarrollando, además de incentivar la inversión en estas actividades.
	FACTORES GEOGRÁFICOS	
	AMENAZAS	OPORTUNIDADES
1. Ubicación del campus universitario	El aumento significativo de la población y de las necesidades de programas limita la capacidad de extensión dentro del	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar la Universidad como espacio abierto a los ciudadanos de Pereira para el desarrollo de actividades deportivas. Realizar una readecuación de las instalaciones del bloque L, para mejorar la

	campus universitario nuevas construcciones.	<p>experiencia académica en este sitio.</p> <ul style="list-style-type: none"> Ubicación geográfica beneficiada por las condiciones climáticas, y por ser centro de la región.
	FACTORES COMPETITIVOS	
	AMENAZAS	OPORTUNIDADES
1. Evaluación periódica de los servicios ofrecidos a la comunidad externa.	<ul style="list-style-type: none"> No renovar la acreditación institucional 	<ul style="list-style-type: none"> Promover la integración con calidad de la comunidad vecina de modo que sientan como propia la Universidad. Establecer los programas y actividades pertinentes a la población usuaria de los servicios ofrecidos.
2. Seguimiento permanente de las actividades desarrolladas.	<ul style="list-style-type: none"> Presentar programas de Bienestar que no ofrezcan un valor agregado importante a la comunidad universitaria. 	<ul style="list-style-type: none"> Ofrecer actividades a la comunidad universitaria que realmente tengan un impacto en el desarrollo de sus dimensiones.
3. Flexibilidad en la programación de las actividades.		<ul style="list-style-type: none"> Ofrecer un mayor número de servicios que hagan partícipe a la comunidad de la construcción de sus dimensiones, desde el arte, la cultura y el deporte. Aumentar el flujo de personas que lleven a reconocer a la Universidad como sitio de encuentro.

6.4 ANALISIS GENERAL DEL BIENESTAR INSTITUCIONAL

Para lograr un efectivo proceso de acreditación institucional de cualquier institución educativa superior de la nación, es importante tener en cuenta los avances y logros que desde el proceso de crecimiento y mejoramiento interno se estén desarrollando; estos desde la visión de los criterios del CNA incluyen diferentes factores en donde se encuentra el Bienestar Institucional como transversal a todos los otros factores.

Lograr el bienestar general de la comunidad universitaria requiere de un trabajo institucional en donde se involucren elementos como la estructura, los recursos y en especial lo relacionado al clima organizacional.

Para obtener lo anterior es preciso conocer las necesidades de bienestar que requieren las diferentes facultades de la institución; en especial por que se debe partir de la realidad que perciben los clientes internos, y, además el tener en cuenta las necesidades del talento humano y en las soluciones a las dificultades motiva a las personas y genera un clima organizacional adecuado, que en últimas que repercute en la calidad y el cumplimiento de los objetivos misionales.

Teniendo en cuenta lo anterior se podrán diseñar y realizar una articulación de los programas y acciones que satisfagan las necesidades y lleven al mismo tiempo a la comunidad a otros niveles superiores como la trascendencia; que en últimas se ve reflejada en el cambio positivo y mejoramiento integral de la sociedad en general.

El análisis de los resultados de la presente investigación se evidencia que la Universidad Tecnológica de Pereira desde su trabajo prospectivo viene realizando avances en lo concerniente al bienestar; sin embargo estos requieren de nuevos elementos, y de la articulación de varias de sus dependencias con el fin de hacer de bienestar un verdadero proceso transversal y con un enfoque netamente humanista.

Dentro de las necesidades más sentidas por la población objeto de estudio de ésta investigación se encuentran:

- Las necesidades de seguridad.
- Las necesidades de subsistencia.
- Las necesidades de afecto.

- Las de protección
- Las de participación.

A lo cual podemos inferir que aunque el bienestar institucional de acuerdo con la filosofía del desarrollo humano y con la evolución histórica del mismo debería encontrarse en transformación hacia las necesidades de orden superior como la autorrealización y la trascendencia; la población de la Universidad Tecnológica de Pereira, requiere de satisfactores en gran medida que satisfagan necesidades de primer orden o básicas y de carácter axiológico enfocados en el Ser, el Tener y el Hacer.

Por ello es importante diseñar propuestas estratégicas que lleven a la universidad superar las necesidades actuales y al crecimiento a través de la consecución de niveles mayores de necesidades axiológicas y además teniendo en cuenta la filosofía de las libertades y el desarrollo para lograr el óptimo resultado en lo del bienestar en la comunidad de la Universidad Tecnológica de Pereira.

Las propuestas estratégicas deben partir de las necesidades sentidas por la población objeto de estudio y deben propender por la consecución de los objetivos del bienestar y al mismo tiempo estos deben ser coherentes con los hallazgos y lo proyectado a través del Plan de Desarrollo Institucional 2007 -2019 de la institución.

7. PROPUESTA MODELO DEL “BIENESTAR INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA”

Partiendo de los hallazgos realizados a lo largo de la investigación y articulando de manera sistemática los actores que impactan sobre el bienestar de cualquier institución de Educación Superior, se logra identificar que la Universidad Tecnológica de Pereira, de manera transversal recibe el impacto de aquellos entes que desde su posición jurídica y reglamentaria están encargados de regular el sistema de Educación Superior.

Lo anterior, ha llevado a las autoras a crear la propuesta del Modelo de Bienestar Institucional articulado con tres entradas; determinadas por los ejes direccionadores desde el desarrollo humano (ASCUN y CESU), eje evaluador desde el desarrollo organizacional (CNA) y el eje ejecutor desde el desarrollo humano y organizacional (UTP), que impactan sobre los recursos que aporta la institución y en la optimización del proceso de Bienestar Institucional fusionado en su Plan Estratégico al corto, mediano y largo plazo sus objetivos centrados en la Eficiencia, Innovación y Calidad, obteniendo como resultado la cobertura que irriga a una comunidad integral (docentes, estudiantes, administrativos, trabajadores, jubilados, egresados, madres y padres de familia) con niveles de satisfacción mejores.

7.1 FUNDAMENTACIÓN “MODELO DEL BIENESTAR INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA”

Dentro del desarrollo de la Universidad Tecnológica de Pereira, el fortalecimiento del Bienestar Institucional es de vital importancia, como requisito en la renovación de la acreditación institucional para el junio de 2012; es decir, que el informe de la solicitud de renovación de la acreditación institucional por parte de la universidad debe estar listo a más tardar en diciembre de 2011.

Para lograr un adecuado bienestar institucional que satisfaga los lineamientos del CNA y las Políticas del Plan de Desarrollo Institucional 2007 – 2019 de la institución; así como las propuestas sobre bienestar de las entidades gubernamentales de Educación Superior, se hace necesario plantear un modelo que transversalice las filosofías del desarrollo humano y organizacional con los requerimientos gubernamentales ajustados a las necesidades poblacionales de las instituciones de Educación Superior.

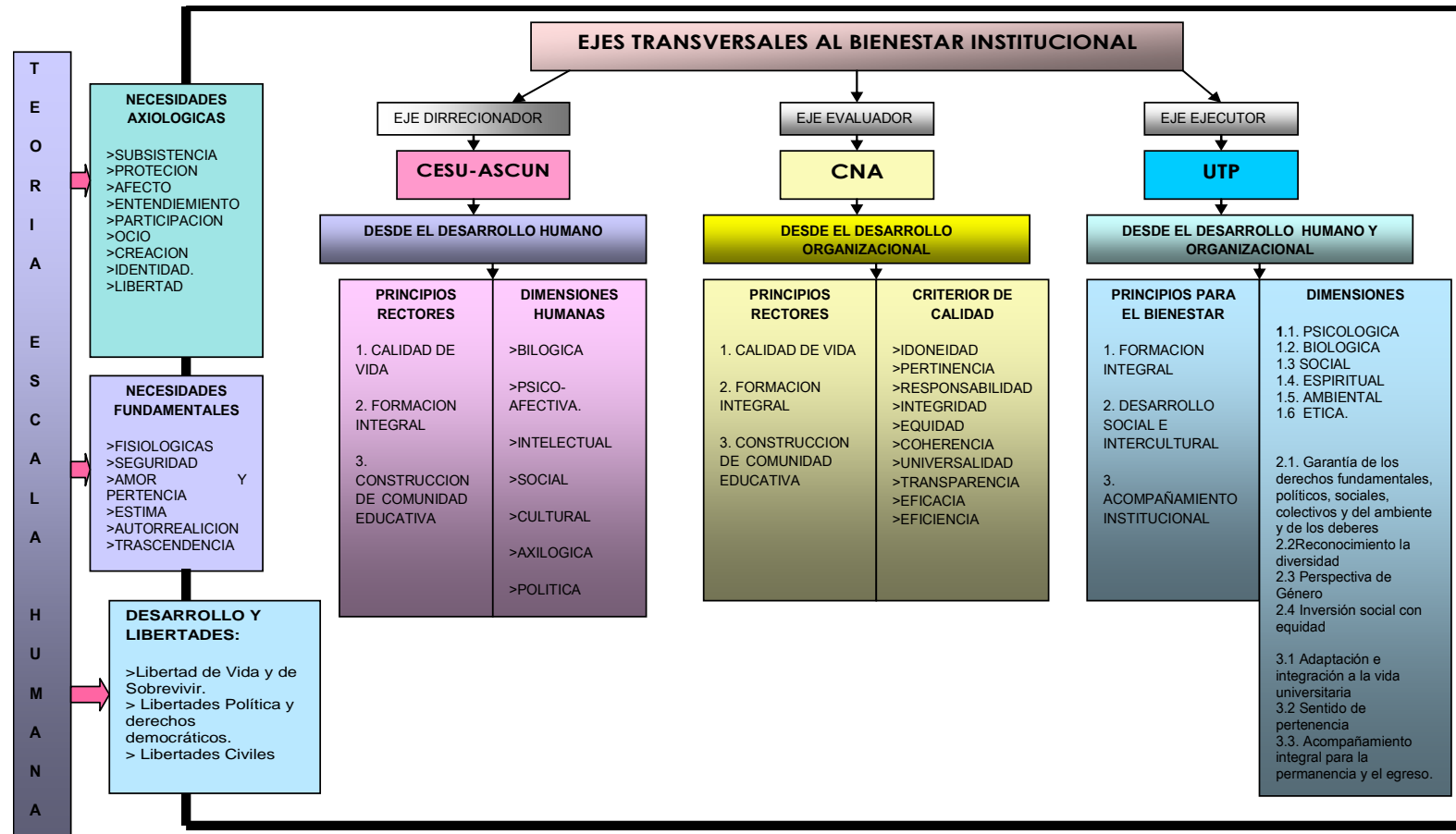
En el desarrollo de las políticas y lineamientos del Bienestar se tiene una participación activa de entidades como:

- Consejo Nacional de Educación Superior CESU
- Asociación Colombiana de Universidades ASCUN
- Ministerio de Educación Nacional MEN

Entidades que juegan un papel relevante en la calificación que obtienen las instituciones de Educación Superior por parte del CNA.

A continuación en el gráfico N° 11 se presenta la fundamentación teórica de la propuesta de Modelo de Bienestar Institucional de la Universidad Tecnológica de Pereira, en donde se hace énfasis en la perspectiva de Desarrollo Humano y Organizacional, ajustado a los requerimientos de las políticas y los lineamientos exigidos en cuanto al bienestar por parte del CNA en el proceso de renovación de la acreditación institucional.

Gráfico 11 FUNDAMENTACIÓN “MODELO DEL BIENESTAR INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA”



Fuentes:- Memorias “Elementos del contexto educativo- análisis diagnóstico Institucional 2007 – Aspectos Claves del Éxito Institucional actual y Potenciales del Éxito hacia el año 2019. Julio 2007-Informe de la autoevaluación con fines de acreditación Institucional de la Universidad Tecnológica de Pereira.- Teorías del Desarrollo a Escala Humana- Manfred Max Neef; Maslow; Amartya Sen.

Diseño: María Mónica Arango Z. – Magda Milena Ocampo P. Investigadoras

7.1.1 Aspectos filosóficos del “Modelo del Bienestar Institucional Universidad Tecnológica de Pereira”.

Dentro de la filosofía de bienestar institucional de la Universidad Tecnológica de Pereira referida en el Plan de Desarrollo Institucional 2007 – 2019, y, puesto en marcha por las dependencias actuales adscritas al Bienestar Institucional, se hace necesario identificar de manera coherente y compatible que éste parte de:

- Tres principios fundamentales:
 - Formación integral
 - Desarrollo social e interculturalidad
 - Acompañamiento institucional)
- De los principios se desprenden 13 dimensiones:
 - Psicológica
 - Biológica
 - Social
 - Espiritual
 - Ambiental
 - Ética
 - Garantía de los derechos fundamentales, políticos, sociales, colectivos del ambiente y de los deberes.
 - Reconocimiento de la diversidad
 - Perspectiva de género
 - Inversión Social con equidad
 - Adaptación e integración a la vida universitaria
 - Sentido de pertenencia
 - Acompañamiento integral para la permanencia y el egreso

Estos tres (3) principios fundamentales y las trece (13) dimensiones son acordes con los criterios de calidad y los principios rectores del CNA como las dimensiones humanas emanadas desde el CESU.

Cuando se habla específicamente del accionar del bienestar institucional de la Universidad Tecnológica de Pereira, es importante profundizar de qué fundamentación parte el proceso; y qué es lo que realmente se aplica en la práctica. En este caso las investigadoras identificaron que:

- Desde el Plan de Desarrollo Institucional 2007 – 2019 de la Universidad Tecnológica de Pereira se hace énfasis en el enunciado de la filosofía del desarrollo humano teorizado con éxito por Amartya Sen y Manfred Max Neff, pero no se profundiza la articulación ni la puesta en marcha de las

acciones del bienestar institucional: Solo se presenta como un referente filosófico.

- En la práctica cuando se analiza el actual bienestar institucional de la Universidad Tecnológica de Pereira, no se evidencia la aplicación de las concepciones de los teóricos mencionados desde las categorías del SER, el HACER y el TENER; así como el desarrollo y las libertades.

De acuerdo al análisis y a los hallazgos realizados por las investigadoras en el presente estudio, la Propuesta del Modelo que se realiza para la Universidad Tecnológica de Pereira, identifica a:

- CESU y ASCUN como **ejes direccionadores** del bienestar, **enfocado en el desarrollo humano**.
- CNA como **eje evaluador** del bienestar, **enfocado en el desarrollo organizacional**.
- UTP como **eje ejecutador** del bienestar, **desde el desarrollo humano y organizacional**.

Para que la propuesta del Modelo sea integral, eficiente, realizable y alcanzable, se hace necesario involucrar:

- La teoría de las **necesidades fundamentales de Abraham Maslow**, con énfasis en la necesidad fisiológica de primer orden (básicas) y amor, dada las condiciones socioeconómicas y psicológicas de la mayoría de la población estudiantil.
- Las **necesidades axiológicas de Manfred Max Neff** clasificadas por categorías para que se pueda analizar las necesidades reales de la comunidad, con el objetivo de plantear estrategias y actividades que logren en un principio un mejor clima organizacional integral, llevando a la institución a un constante mejoramiento.
- Las **necesidades de desarrollo y libertades de Amartya Sen** para lograr un equilibrio en función del mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad.

Es por ello que la Propuesta del Modelo presentado, nace de las teorías del desarrollo a escala humana y su aplicación desde el desarrollo organizacional

como soporte filosófico para lograr en la Universidad Tecnológica de Pereira los siguientes aspectos:

1. Mejorar el clima organizacional institucional.
2. Fortalecer y mejorar la cultura actual de bienestar institucional
3. Un adecuado bienestar integral, con suficiente cobertura a la comunidad de la institución (estudiantes, profesores, administrativos, trabajadores, egresados, jubilados, madres y padres de familia).
4. Un efectivo proceso de Renovación de la Acreditación Institucional desde el Bienestar.

El Bienestar Institucional de cualquier entidad de Educación Superior, es dinámico, debe estar permanentemente en función de satisfacer las necesidades de las comunidades universitarias que la integran, continuamente debe ajustarse a los cambios sociales y direccionamientos gubernamentales.

En síntesis: La “Propuesta del Modelo del proceso de Bienestar Institucional de la Universidad Tecnológica de Pereira desde la perspectiva del Desarrollo Humano y Organizacional” diseñado por María Mónica Arango Zapata y Magda Milena Ocampo Puerta, esta ajustado a los requerimientos anteriormente descritos y a las condiciones de la Universidad Tecnológica de Pereira desde la perspectiva del Desarrollo Humano y Organizacional.

7.1.2 Operacionalización del modelo de “Bienestar Institucional” Universidad Tecnológica de Pereira

Como ya se indicó se hace necesario articular tanto los ejes: direccionador, evaluador, ejecutor y focal; como la intervención de la Universidad Tecnológica de Pereira en su población objetivo (docentes, administrativos, trabajadores, estudiantes, egresados, jubilados, madres y padres de familia). Todo ello sin desconocer su impacto en la sociedad, la cual se convierte a su vez en el eje focal del bienestar institucional como respuesta al papel activo que debe ejercer la institución en su responsabilidad social.

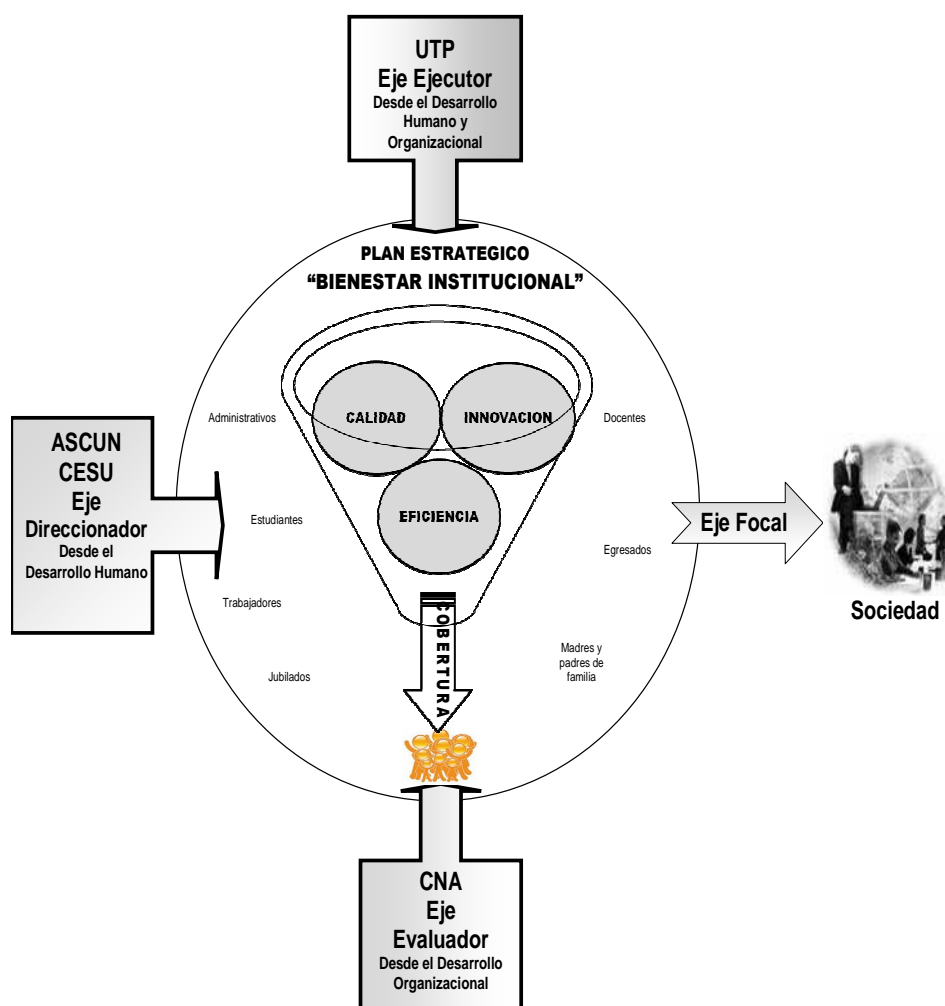
En el gráfico N° 12 que se muestra a continuación, y que se explica por si solo, se observan todos y cada uno de los elementos enunciados. Tomando en

consideración que sus resultados estarán enmarcados dentro del rigor de la eficiencia, calidad e innovación.

Como se ve claramente la resultante final es su impacto con cobertura total, donde no solo se satisfacen las necesidades de bienestar de la comunidad universitaria actual, sino que se prevé en su plan estratégico el llegar al cubrimiento de la comunidad que se genere a futuro en el corto, mediano y largo plazo.

Gráfico N°12 Modelo de Bienestar Institucional de la Universidad Tecnológica de Pereira

MODELO “BIENESTAR INSTITUCIONAL” UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA



Autoras: María Mónica Arango Zapata – Magda Milena Ocampo Puerta

7.2 FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL BIENESTAR INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA

Cuando se habla de Plan Estratégico, se descompone en el significado de:

Plan: “Es un instrumento dinámico sujeto a modificaciones en sus componentes en función de la evaluación periódica de sus resultados; y, en función de lograr una óptima organización”¹⁸²

Estrategia: “Es el proceso seleccionado mediante el cual se espera lograr alcanzar un estado futuro”¹⁸³

Las autoras de la presente investigación, determinaron articular el Plan Estratégico del Bienestar Institucional de la Universidad Tecnológica de Pereira en las variables:

- Cobertura
- Eficiencia
- Calidad
- Innovación
- Satisfacción de la comunidad

Entendidas cada una de estas variables desde los siguientes aspectos

Cobertura o Crecimiento: Variable que le apuntará a la cobertura con calidad dentro de la institución.

Eficiencia: Se generará mejoramiento y eficacia en los procesos que se gestan al interior de cada una de las dependencias que integran el bienestar institucional, a través de la optimización de los métodos de trabajo, estandarización de los tiempos de los procesos, redistribución de tareas, replanteamiento en el diseño de planta de la infraestructura en los diferentes escenarios, reposición de tecnología, métodos de contratación del personal y planes enmarcados en las políticas del desarrollo humano y organizacional.

Innovación: Se generará a través de propuestas sencillas, atractivas y motivadoras que de alguna manera transformarán el bienestar institucional.

Calidad: Se encargará de mantener los estándares de alta calidad en la institución a través de los diferentes escenarios puestos en marcha bajo la verificación y criterios de evaluación generados a través de los diferentes entes gubernamentales enmarcados en las instituciones de Educación Superior.

¹⁸² www.dwfición.org/plan.php

¹⁸³ <http://es.wikipedia.org/wiki/Estrategia>

Satisfacción de la comunidad: Medirá el grado de satisfacción de los actores de la comunidad universitaria (estudiantes, profesores, administrativos, trabajadores, egresados, jubilados, madres y padres de familia) como el entorno social a través de la presencia de la institución en los programas de extensión y responsabilidad social.

Partiendo de cada una de las variables se determinará para la Universidad Tecnológica de Pereira, los plazos establecidos para la ejecución de cada una de las propuestas de la siguiente manera:

- Corto Plazo: A diciembre 31 de 2010
- Mediano Plazo: A junio 30 de 2012, coincidiendo con el vencimiento de la acreditación institucional vigente, previo informe diciembre 2011.
- Largo Plazo: A diciembre 31 de 2014

Estos plazos deben ser coherentes y compatibles en la relación de cada una de las variables, que si bien actúan de manera independiente, son dependientes entre ellas cuando se llevan a la práctica.

A cada una de las variables y de acuerdo a su naturaleza se le formularán unos objetivos.

Cada objetivo tendrá unas estrategias.

Cada estrategia tendrá unas actividades

Cada actividad tendrá un tiempo determinado para su desarrollo, a su vez cada una de éstas tendrán dependencias responsables.

Las actividades se encuentran analizadas desde y articuladas cada una de las desde las teorías:

1. La filosofía del desarrollo organizacional de acuerdo al CNA.
2. La filosofía del desarrollo humano de acuerdo a:
 - Max Neff
 - Maslow
 - Amartya Sen

Específicamente es entendida en como afecta o busca satisfacer una necesidad desde las categorías del Ser, Tener, Hacer y Estar, y en concordancia con lo propuesto por los teóricos profundizados, cuyo pensamiento se encuentra referenciado en el capítulo 2 del presente trabajo de grado en lo referente al marco teórico.

El plan estratégico fue diseñado, no solamente enmarcado en la teoría del desarrollo humano y organizacional sino que se encuentra en concordancia con el Plan de Desarrollo Institucional 2007 – 2019 de la Universidad Tecnológica de Pereira; y, esta diseñado en el programa de Microsoft Office Excel.

7.3 HERRAMIENTA OFIMÁTICA PRESENTACIÓN “PROPUESTA DEL MODELO DE BIENESTAR INSTITUCIONAL”

7.3.1 Descripción general del funcionamiento de la herramienta ofimática

Los diferentes hallazgos y aportes más relevantes de la presente investigación **se encuentran registrados en un diseño de las investigadoras de un “Entorno WEB”**, el cual se describe a continuación:

TIPO DE PROGRAMA	NOMBRE DEL PROGRAMA	TIPO DE LICENCIA
Software de programación	PHP 4.3 ò PHP 5	Libre
Bases de datos	MySQL	Libre
Servidor WEB	Apache en cualquier versión	Libre

El entorno WEB maneja dos tipos de características ó roles fundamentales:

- **Visitante o navegador de la página WEB**, podrá visualizar la respuesta a los objetivos planteados, diseños y matrices de información y análisis construidas por las investigadoras, así como también los diversos anexos del presente estudio.
- **Administrador del Sitio WEB**, se encargará de manejar y actualizar la página; y, será designado por la Universidad Tecnológica de Pereira de acuerdo a su estructura.

Este entorno WEB puede ser instalado en cualquier tipo de versión WINDOWS o LINUX.

7.3.2 Requerimientos

Para que el entorno Web pueda funcionar se requiere de los siguientes componentes y elementos ofimáticos que se pueden emplear con licencia libre;

PHP 4.x.x o superior - <http://www.php.net/>



Apache 1.13.19 o superior - <http://www.apache.org/>



Para correr el entorno Web se puede utilizarse los principales navegadores web, incluyendo: Internet Explorer, Netscape y Firefox.

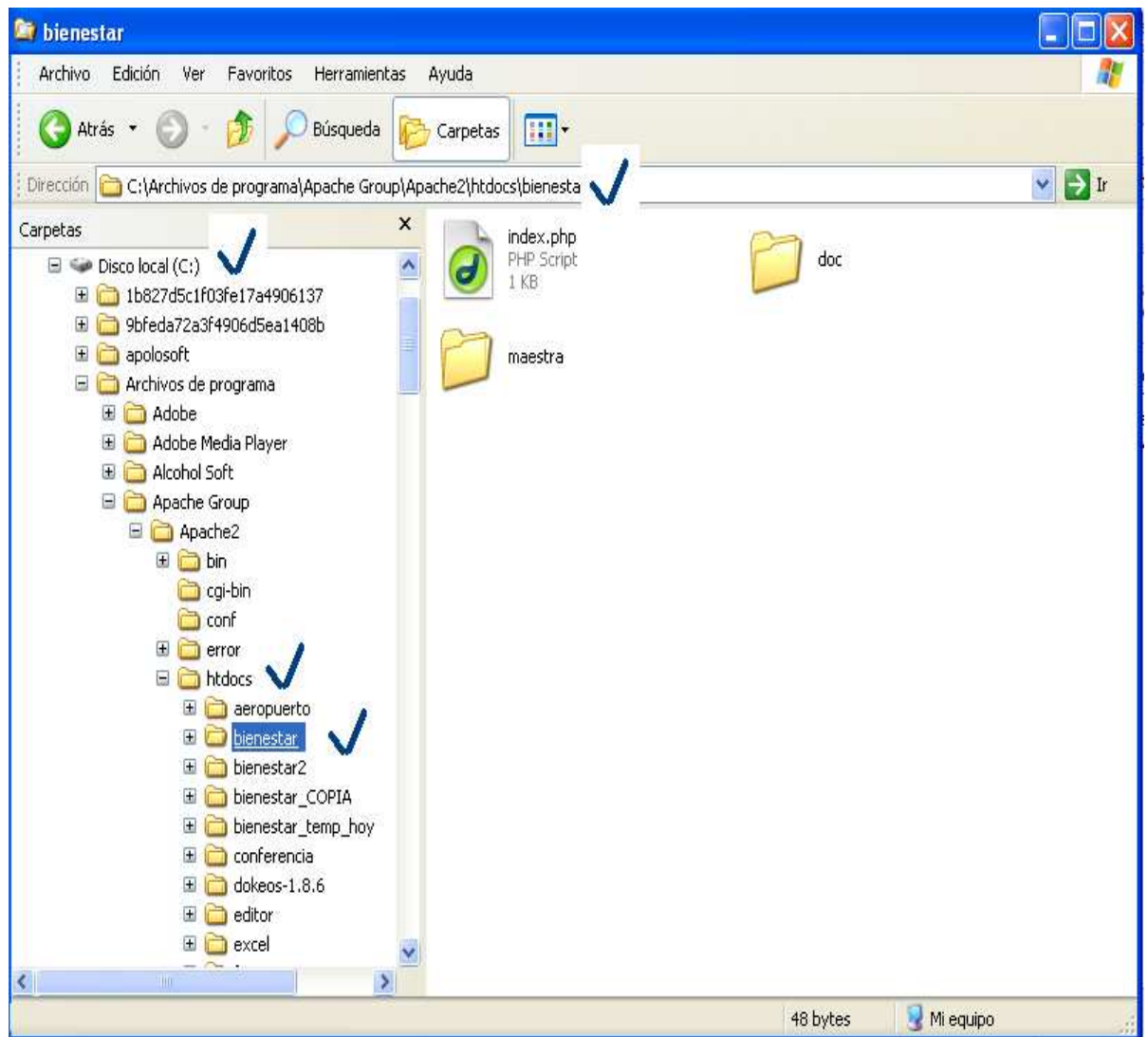


7.3.3 Instalación

La instalación debe ser realizada por los ingenieros de sistemas con los que cuenta el administrador de la Universidad Tecnológica de Pereira y luego descomprimir el archivo con nombre de bienestar.zip en el **DocumentRoot**, el cual indica el directorio donde se almacenan los documentos web. Puede cambiarle el nombre a la carpeta contenedora y el sitio no sufrirá daños.

Al descomprimir el archivo, se creará una carpeta con nombre de bienestar, en la cual se encuentra todos los documentos del proyecto y archivos necesarios para el funcionamiento del entorno web.

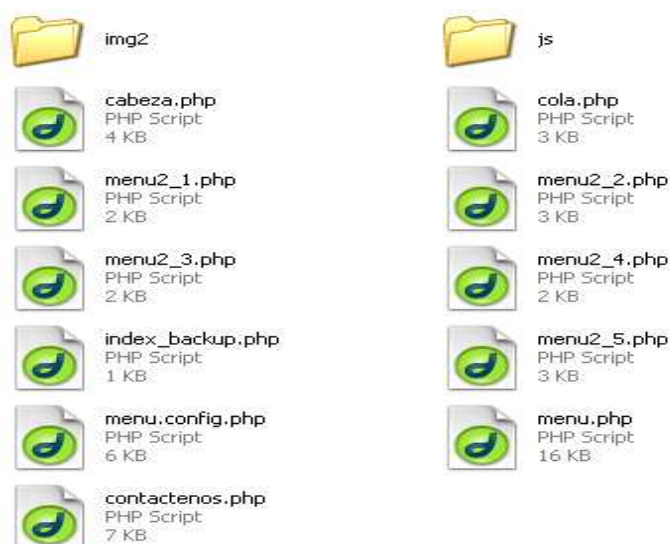
Como ejemplo se descomprime bienestar.zip en el DocumentRoot del equipo local en una carpeta llamada bienestar “Descomprimir el archivo en **C:\Archivos de programa\ApacheGroup\Apache2\htdocs** el cual es mi **DocumentRoot**.”



7.3.4 Estructura de carpetas y archivos de la carpeta bienestar



Estructura Carpeta maestra: En ésta carpeta se encuentran todos los archivos y configuración para manejar el entorno web.



Carpeta img2: imágenes que se utilizaron para el desarrollo de la página web.

Carpeta js: Archivos Java Script para la construcción del menú vertical y horizontal.

Otros archivos: Archivos necesarios para el buen funcionamiento del sitio.

Index.php: Al momento del cliente ingresar al sitio web, el sistema direcciona al navegador a la carpeta doc.

Archivo menú.config.php: Archivo que indica el nombre del documento que se encuentra asociado a cada a cada link del menú tanto Vertical como Horizontal.

Estructura Carpeta doc: En esta carpeta se encuentra alojado todo el contenido del proyecto de grado, el único archivo que se recomienda no ser modificado es index.php, el cual se encarga de todo el proceso de presentación del entorno Web y el contenido del proyecto de grado.

Una vez ubicada la carpeta en el **DocumentRoot**, se procede a ingresar el nombre de dominio o dirección IP en la barra de direcciones del navegador preferido.

Podría ser: www.utp.edu.co/bienestar/

O <http://localhost/bienestar/> en este caso para fines de ejemplo. Después se presiona Enter para ingresar.



MODELO DE BIENESTAR INSTITUCIONAL PARA LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA

Autoras

Maria Mónica Arango Zapata
Magda Milena Ocampo Puerta

Inicio Desarrollo Humano Desarrollo Organizacional Directores Diseños Investigadores

BIENESTAR INSTITUCIONAL

Situación Problema
Acciones Vigentes
Informes Para CNA
Universidades Acreditadas 2007
Comparativo Universidades
DOFA
Propuesta Modelo Bienestar
Formulación Plan Estratégico
Conclusiones
Recomendaciones
Información complementaria
Normatividad Vigente
Fuentes Bibliográficas
Contactenos

BIENESTAR UNIVERSITARIO



RESPONSABILIDAD SOCIAL



DESERCIÓN



Para la modificación de la portada o página principal, se ingresa a:

“Carpeta bienestar / doc /”

Allí se encontrara tres archivos

noti_bienestar_universitario.htm

noti_desercionl.htm

noti_responsabilidad_social.htm

Estas páginas fueron creadas en Word y guardados como página Web, por lo tanto se encuentra el nombre del archivo junto con una carpeta que lleva su mismo nombre terminado en **_archivos**, la cual contiene los ficheros o imágenes necesarios para su buena visualización, por lo tanto puede ser modificados con Word o cualquier otro editor de páginas Web.

CONCLUSIONES

Después de realizar el análisis de los resultados de la presente investigación, se destacan las siguientes conclusiones como las más relevantes:

- El Bienestar Institucional en la Universidad Tecnológica de Pereira se encuentra en constante construcción como se evidencia desde sus inicios en la universidad a través de algunos datos históricos; de igual manera se ha identificado que su transformación ha sido coherente con el desarrollo histórico del bienestar en las universidades del país, lo que lleva a concluir que el bienestar es un proceso transversal a la sociedad colombiana y que éste tiene gran injerencia desde las Instituciones de Educación Superior hacia el mejoramiento de la sociedad.
- El concepto de Bienestar Universitario ha alcanzado un alto grado de evolución en la actualidad al evocar su filosofía hacia las necesidades superiores de trascendencia del individuo, complementando la concepción asistencialista de sus inicios con una formación integral y comunitaria, que permite la mejorar no sólo su población sino también el entorno al que pertenecen.
- Después de realizados los diferentes análisis a los resultados obtenidos en la investigación, en relación con los diagnósticos efectuados a las acciones vigentes del bienestar institucional, se puede concluir que las necesidades más requeridas por la población en la Universidad Tecnológica de Pereira son las relaciones de primer orden o necesidades inferiores básicas en torno a la subsistencia y la protección; lo que lleva a inferir que la población de los estudiantes de la universidad no está ajena a los fenómenos de deterioro económico del país reflejado en la poca satisfacción de las necesidades básicas de la población.
- Las acciones realizadas desde la dependencia de bienestar universitario son las de mayor reconocimiento por la población universitaria frente a las realizadas por las otras dependencias que interactúan con el bienestar; lo que concluye que la población sólo asocia el bienestar con acciones propias del deporte, la cultura, la alimentación y la salud en general.

- En la presentación general del bienestar desde la página WEB de la Universidad Tecnológica de Pereira se muestran diferentes actores que intervienen en el bienestar, en la práctica se evidencia que éstos actores no tienen una injerencia mayor en las decisiones y programas que se generan para el bienestar institucional; existe un desconocimiento de ellos y falta generar un mayor sentido de pertenencia tanto de estos actores como de los demás que son vigentes en la institución.
- Es importante tener en cuenta que los satisfactores del Estar de la población universitaria lo enfocan hacia las áreas de relajación y descanso, convirtiéndose en una necesidad prioritaria a satisfacer dada las condiciones actuales del aumento del estrés y la deserción.
- De acuerdo a los análisis realizados en la presente investigación y a las diferentes percepciones encontradas desde las facultades, se puede concluir que existen programas y acciones que favorecen al bienestar de la comunidad y que se encuentran bien orientadas; sin embargo, las estrategias de difusión de éstos no son las de mayor eficiencia, generando desconocimiento de los programas y poca masificación en el momento de la puesta en marcha.
- Para el caso de la responsabilidad social se concluye que es una dependencia que genera bienestar en especial a un grupo de estudiantes con dificultades económicas, pero que también busca articular ese bienestar a través de ayuda con el resto de la sociedad; sin embargo no se percibe la generación de propuestas hacia la construcción del bienestar en el entorno externo cercano al campus universitario.
- Para el caso de la deserción estudiantil no se perciben programas de motivación hacia la permanencia y rendimiento académico de los estudiantes que ingresan por primera vez a la institución.
- En la Universidad Tecnológica de Pereira el factor de Bienestar es entendido como un proceso que interviene en todas las instancias de la institución lo que facilitará la articulación de las diferentes acciones realizadas desde las dependencias. La sugerencia de la sostenibilidad de los programas de bienestar y preservación de un adecuado clima institucional realizado por los pares académicos en el proceso de acreditación institucional en lo referente a la variable “clima institucional”,

sigue siendo una constante y solicitud por parte de la población universitaria; lo que lleva a concluir que en el diseño y desarrollo de los programas del bienestar no se ha tenido presente la opinión y aportes de la comunidad para la formulación de planes, programas y actividades para el bienestar.

- En lo referente a la variable “Estructura del Bienestar” los pares académicos hacen relación básicamente a una dependencia encargada de planificar y ejecutar los programas del bienestar (Bienestar Universitario), de acuerdo con la evolución y ampliación de los programas y servicios en general de la universidad. En la actualidad se puede afirmar que este proceso se hace transversal y otras dependencias intervienen directamente en él como las oficinas de Responsabilidad Social y la de Deserción.
- Para el momento en que se da la acreditación institucional (año 2005), los servicios ofrecidos según los pares académicos eran suficientes para toda la población; sin embargo hoy (año 2009) se puede afirmar que dada la ampliación en cobertura de la matrícula de estudiantes y programas académicos, aquellos servicios se encuentran reducidos en número y capacidad de atención.
- En cuanto a las reflexiones emitidas por los pares académicos se resalta que existen unas políticas definidas para el bienestar y unos programas ofrecidos desde la dependencia de Bienestar Universitario; sin embargo estos programas se encuentran en gran medida focalizados en los estudiantes y no se expanden a los otros integrantes de la comunidad universitaria.
- Del proceso evaluativo llevado por los pares académicos a la institución y sus diferentes programas se puede concluir que de acuerdo con los juicios emitidos desde hace varios años, en las acreditaciones de programas académicos, algunos de éstos hoy en día son tenidos en cuenta dentro del Plan de Desarrollo Institucional 2007 - 2019 de la UTP como mejoramiento y preparación para el proceso de la renovación de la acreditación institucional en el año 2012; sin embargo los juicios relacionados con las necesidades sentidas por parte de la población de las facultades y el tener que participar en la elaboración de los planes y programas del bienestar sigue presentándose en menor grado. De ahí la necesidad de generar un modelo como el que se propone en el presente estudio.

- El análisis del bienestar Institucional de la Universidad Tecnológica de Pereira realizado a través de la construcción de las matrices DOFA resalta la aceptación y el reconocimiento que tiene la población de la institución de los programas que ofrece la dependencia de bienestar universitario; y, se encuentra como una necesidad prioritaria el aumentar la cobertura de los programas y actividades del bienestar institucional para la población universitaria; teniendo en cuenta que las instalaciones físicas no alcanzan para satisfacer la demanda estudiantil.

- Se observa escasez de actividades de bienestar institucional para la población de docentes, administrativos, trabajadores, jubilados y egresados.

- Se concluye que un aspecto crítico para la población universitaria en la actualidad es el relacionado con la seguridad interna y externa de la universidad.

- Algunos de los aspectos que se pueden resaltar, es el desconocimiento por parte de la mayoría de la población de los programas de salud ocupacional y del plan de emergencia de la universidad, a lo que se infiere que los medios empleados para la comunicación de las actividades y eventos no son los de mayor efectividad.

- Con el presente estudio se evidencia que las necesidades de mayor requerimiento por parte de la población objeto de estudio se encuentran relacionadas con las necesidades de:
 - Seguridad
 - Subsistencia
 - Afecto
 - Protección
 - De participación
 Concluyendo que el desarrollo del modelo de bienestar institucional se convierte en un aporte significativo para alcanzar la satisfacción de las necesidades mas sentidas por la población universitaria y por la institución en su proceso de crecimiento y mejoramiento de la calidad.

- Se identifica de carácter urgente el replanteamiento del manejo de los espacios físicos para el desarrollo de actividades diferentes a las académicas, especialmente para la población estudiantil; como el incremento de servicios de puntos adicionales de venta de alimentos y

mayor variedad de menús, no solamente de almuerzo sino dentro de las necesidades básicas de alimentación nutritiva integral.

- La propuesta del modelo para el Bienestar Institucional de la UTP visualiza la necesidad urgente de la articulación, con una comunicación estratégica adecuada, de las diferentes dependencias (bienestar universitario, responsabilidad social y deserción) que consolidadas en función de ampliar la cobertura de la comunidad partiendo de la mezcla de la eficiencia, calidad e innovación en los procesos, generarán en la institución una comunidad satisfecha e incrementará el sentido de pertenencia y solidaridad.
- Es evidente que en el corto plazo, se pueden obtener logros significativos con base en el modelo propuesto para la gestión que pueden desarrollar las dependencias responsables de cada una de las actividades sugeridas.
- La institución debe generar, desde la gestión, más sinergia en la exigencia de contraprestación con aquellas organizaciones que le prestan servicios como la empresa de vigilancia, la Administradora de Riesgos Profesionales SURATEP, empresas de comunicaciones, entre otras.
- La institución debe valorar y aprovechar de manera equitativa el potencial intelectual que tienen los diferentes actores que pertenecen a la comunidad en función del desarrollo y puesta en marcha de las diferentes estrategias propuestas en el modelo.
- Es necesario que la institución fortalezca la facultad de Bellas Artes para el aprovechamiento en el mejoramiento del bienestar integral y poder así llevar a cabo las actividades orientadas a la formación artística y cultural de valor agregado sugeridas en el modelo.

RECOMENDACIONES

Desde los resultados obtenidos en la presente investigación las autoras de sugieren a la Universidad Tecnológica de Pereira:

- Realizar trabajos de grado de la maestría de Administración del Desarrollo Humano y Organizacional de la Facultad de Ingeniería Industrial en los siguientes temas:
 - Investigación para determinar los indicadores de gestión que debe tener el Bienestar Institucional de la UTP.
 - Caracterización del estilo de vida del estudiante de pregrado de la UTP.
 - Caracterización del estilo de vida del estudiante de pregrado de la jornada especial de la UTP.
 - Determinar los factores que influyen en la transformación social y económica del entorno cercano al campus de la UTP.
 - Identificar los factores estresores que afectan el bienestar integral de la población universitaria.
 - El bienestar laboral como pilar fundamental del bienestar institucional.
 - Diseñar un programa de alianzas estratégicas con los proveedores de servicios que tienen que ver con el bienestar institucional de la UTP, dirigido a estudiantes de bajos recursos y con discapacidad.
- Realizar trabajos de grado de la maestría de Administración Económica y Financiera de la Facultad de Ingeniería Industrial en el diseño un programa de Auditoria Financiera para determinar la veracidad del origen de los documentos de matricula de los estudiantes de pregrado de la UTP.
- Realizar trabajos de grado de la maestría de Investigación de Operaciones y Estadística de la Facultad de Ingeniería Industrial en el diseño de un programa de optimización basado en la teoría de colas de los servicios que ofrecen las diferentes dependencias internas y externas del bienestar institucional.
- Generar nuevas herramientas para la difusión de las acciones que realizan de las diferentes dependencias que pertenecen al bienestar institucional con el objetivo de garantizar la efectividad y cobertura de sus programas.
- Fortalecer la presentación y el mantenimiento actual de las carteleras destinadas a la publicación de informes del bienestar universitario y ampliarlo a las otras dependencias relacionadas con el bienestar institucional.

- Es importante establecer un mejor acercamiento de los padres de familia con la universidad; se deben promover acciones como comercializar un periódico o revista de la Asociación de Madres y Padres de Familia, entre otros.
- Para la ampliación de los servicios del bienestar institucional es indispensable gestionar recursos ante entidades de carácter público o privado (ICFES, ASCUN); también se podría crear una calcomanía de apoyo a los programas de bienestar, diseñar y comercializar camisetas y accesorios con el objetivo de generar sentido de pertenencia y recursos.
- Presentar una propuesta ante la Vicerrectoría Académica para gestionar la creación de una asignatura obligatoria con cero créditos para impulsar los estilos de vida saludables y la prevención de riesgos, como el consumo de drogas (ética para la trascendencia).
- Capacitar a los estudiantes en primeros auxilios para que se conforme por facultades el comité y se desarrolle el plan de salud ocupacional, reforzando aspectos como: La señalización de las zonas de evacuación, preparación a los integrantes de la facultad a través de un servicio social de voluntariado, la implementación con el apoyo de SURATEP de un plan de salud ocupacional en cada facultad.
- En el programa de salud ocupacional involucrar a esta actividad a los estudiantes que pertenecen a la precooperativa y realizan ventas informales.
- Generar espacios para el disfrute del ocio y la contemplación de la naturaleza como mecanismo para disminuir la deserción como efecto de presiones académicas y el estrés laboral de los docentes, administrativos y trabajadores en general, como salas de música entre otros.
- En cuanto a las políticas de género y como proyección y extensión social se podrían realizar convenios con instituciones gubernamentales para brindar atención de personal como mujeres cabezas de familia o campesinas en los programas de ayuda a estudiantes, (desde la responsabilidad social universitaria).
- Bienestar universitario puede gestionar periódicamente junto al comité paritario la divulgación y explicación del plan de salud ocupacional a la comunidad de la institución.
- Se debe intervenir el fenómeno del incremento de los negocios de diversión para estudiantes a los alrededores de la universidad, como una manera de proyección social, para disminuir el impacto en ocasiones negativa que se tiene sobre la población universitaria y de la institución en los barrios aledaños

frente al comercio, los estilos de vida de la comunidad y la manera significativa se la seguridad social del entorno geográfico.

- Indagar sobre los modelos de control que tiene otras universidades públicas sobre el servicio de los estudiantes en el entorno geográfico de las universidades públicas.
- Colocar domos en los corredores de los edificios para facilitar el tránsito durante los días de clima lluvioso.
- Fortalecer en la comunidad las habilidades psicosociales (cognitivas, comportamentales y emocionales) de la población, con el fin de que puedan afrontar adecuadamente las situaciones de conflicto interno y externo, dando un manejo adecuado a sus emocionales y comportamientos, a través de la capacitación constante en temas de manejo adecuado de conflictos, negociación y resolución de conflictos.
- Sensibilizar frente al yo (autoconocimiento) y la relación social a través de procesos espirituales que faciliten la participación de los diferentes actores del bienestar y que ayuden directamente frente al tema de consumo de sustancias psicoactivas de la población universitaria, generando alianzas con instituciones gubernamentales y ONG's que se encargan de trabajar desde la práctica estos temas.
- Fortalecer el programa de reconocimientos y estímulos para los docentes, administrativos y trabajadores de la universidad, para aquellas personas que trabajan solidariamente en ofrecer un mejor bienestar a la comunidad de la institución.
- Ampliar al grupo de egresados, jubilados y familias los talleres de manejo de emociones; y, fortalecer el manejo del trabajo bajo presión para los docentes, administrativos y trabajadores.
- Diseñar planes de formación y capacitación del personal docente teniendo en cuenta las necesidades de los mismos aplicando modelos de desarrollo humano desde las categorías y satisfactores.
- Generar talleres de autoconocimiento y autoestima para mejorar el estilo de vida de la población
- Sensibilizar el talento humano a través de foros, jornadas de reflexión y actividades permanentes orientadas a generar un alto sentido de pertenencia y compromiso institucional.

- Institucionalizar el día del jubilado en la Universidad Tecnológica de Pereira, como reconocimiento especial.
- Crear un programa que permita resaltar la inteligencia emocional a través del séptimo arte, con cine foros dirigidos, lecturas de crecimiento personal.
- Realizar una autoevaluación semestral del crecimiento personal con los diferentes segmentos de la comunidad universitaria y con un acompañamiento periódico al avance en las metas personales, y, al mismo tiempo concatenarlas con las institucionales.
- Fortalecer las Capacidades para la comunicación, como instrumento de intercambio social, trabajo intelectual y medio de acceso al conocimiento y el desarrollo del pensamiento a través de capacitación en el manejo de sistemas de información y redes informáticas.
- Afianzar hábitos en la comunidad de la institución en el cuidado del medio ambiente, respeto por los recursos de la naturaleza y resguardo del patrimonio natural y cultural de nuestra comunidad; a través, de capacitación en sistemas de producción más limpia, capacitación para la protección del medio ambiente y construcción de hábitos de cuidado personal en las dimensiones físicas, sicóloga, espiritual, social y de respeto por la vida en todas sus manifestaciones.
- Elaborar programas de educación formal e informal para los padres y madres de los administrativos que involucren a los diferentes estamentos a través de foros, debates, expresiones artísticas, culturales, deportivas y religiosas.
- Mejorar los medios masivos de comunicación, ya que estos son una herramienta importante para la difusión de los programas y actividades de bienestar y en estos momentos no está siendo una estrategia eficaz.
- Promover la capacidad de la institución como ente transformador de la realidad local y regional generando espacios de encuentro ciudadano en donde se desarrollen propuestas desde el desarrollo de las libertades humanas.
- Generar líneas de investigación frente al tema del bienestar institucional desde el grupo de investigación de Desarrollo Humano de la Facultad de Ingeniería Industrial.
- Generar trabajos de grado de las necesidades de las diferentes facultades en cuanto al bienestar que se requiere.

BIBLIOGRAFÍA

AGUADO, José Ricardo. Nuevas administraciones, capítulo desarrollo organizacional. [www.monografias.com /trabajos7/creun/creun](http://www.monografias.com/trabajos7/creun/creun).

AMARTYA Sen, Libertad y Desarrollo. Editorial Planeta, Barcelona. Mayo 2000. ISBN 970-690-142-6

ASCUN, Asociación Colombiana de Universidades, Pleno Nacional de Bienestar Universitario 2006 “Los jóvenes y su contexto: una mirada desde el Bienestar Universitario”, CORCAS Editores, Melgar 2006.

ASCUN, (Asociación Colombiana de Universidades), Pleno Nacional de Bienestar Universitario 2004 “Las culturas universitarias y ciudadanas”, CORCAS Editores, Barranquilla 2004

ASCUN, (Asociación Colombiana de Universidades), “Políticas de Bienestar Universitario”, Principios, Acuerdo 4 de 2003. Consejo Nacional de Rectores

ASCUN, (Asociación Colombiana de Universidades), Pleno Nacional de Bienestar Universitario 2001 “Políticas sobre Bienestar”, CORCAS Editores, Cali 2001.

ASCUN, (Asociación Colombiana de Universidades), Pleno Nacional de Bienestar Universitario 1999 “Prospectiva y Desarrollo del Bienestar Universitario”, CORCAS Editores, Medellín 1999.

ASCUN, (Asociación Colombiana de Universidades), Pleno Nacional de Bienestar Universitario 1998 “Nuevos Desafíos para la Educación Superior”, CORCAS Editores, Melgar 1998.

ASCUN, (Asociación Colombiana de Universidades), Características de calidad: hacia una universidad autorregulada. Documento de referencia para las universidades. Febrero de 1996

BAUTISTA, Vallejo, José Manuel “El Currículo Oculto». Universidad de Sevilla. [www.educadormarista.com /articulos/currocu](http://www.educadormarista.com/articulos/currocu)

CNA, Informes de evaluación externa emitidos por los pares académicos a los programas académicos que ofrece la Universidad Tecnológica de Pereira, con fines de acreditación y renovación de la acreditación

CASARRINI, Ratto, Martha "Teoría y diseño curricular". Edición Trillas. México 1999.

CESU, (Consejo Nacional de Educación Superior), Políticas de Bienestar Universitario Acuerdo 03 de Marzo 21 de 1995

CESU, (Consejo Nacional de Educación Superior) Acuerdo 005 de 1994

COMITÉ NACIONAL ASCUN-BIENESTAR "Políticas Nacional de Bienestar Universitario", CORCAS Editores, Bogotá 2003.

DECRETO 792, Estándares Mínimos de Calidad para Ingenierías, Ministerio de Educación Nacional, 2001

DECRETO Ley 80 de enero 22 de 1980

DELORS, Jacques. La educación encierra un tesoro. Madrid: Santillana, 1966
FERNANDEZ, Ballesteros Roció - docente Facultad de Psicología Universidad Autónoma de Madrid- Departamento de psicología Biológica y de la salud.
www.uam.es/personal_pdi/psicología/rfb/

GUTIERREZ, Alberto SJ, "El bienestar integral de la comunidad universitaria" ICFES 2002.

HABERMAS, Teoría de la Comunicación, Frankfurt 1996. Pág. 349.

LEY 30 de 1992, Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior, Bogotá 1992. MEN

LEY 68 de 1935, MEN

LOAIZA Guzmán, Natalia - VALENCIA Carrillo, Lina María "Portafolio actual de servicios del factor bienestar institucional de las universidades colombianas con

acreditación institucional vigente hasta el período comprendido entre los años 2011 al 2014.

MANFRED Max - Neff. Desarrollo a Escala Humana. Cepaur. Fundación Dag Hammarskjöld 1986.

MASLOW, A. El hombre autorrealizado: hacia una psicología del ser. **ISBN:** 9788472452282 , edición 1, 1998, Barcelona

MAYA, Luz Elena. Estilos de vida saludables: componente de la calidad de Vida. 2001. www.funlibre.org/documentos/lemaya1.htm.

MENDOZA, María Elena. Fundamentos de la comunicación organizacional. UPB.2000 www.monografias.com/trabajos/competitividad/competitividad

MEMORIAS 1 Foro Internacional de Cultura de la Legalidad, Pereira Septiembre 25 de 2007. Secretaría de Educación Municipal de Pereira.

NEUGARTE, Bernices L. (1974), editorial Heder, S.A. ISBN 8425420903

PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL, 2007- 2019 Universidad Tecnológica de Pereira

PINTO Cueto, Luisa, Currículo por Competencias: Necesidad de una Nueva Escuela Tarea N° 43. Marzo 1999

PINTO SEGURA, Martha. Bienestar Universitario en la Educación Superior: Un balance para la Equidad, Paper. 1998

PNUD/OCEI, 1999 Informe general (página 15 – 17).

POSADA A, Rodolfo, Formación Superior Basada en Competencias, Interdisciplinariedad y Trabajo Autónomo del Estudiante, Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653), Facultad de Educación, Universidad del Atlántico, Colombia.

PROTOCOLO N° 02, informes de los pares académicos para el proceso de acreditación y renovación de la acreditación. Informe de la autoevaluación con fines de acreditación Institucional de la Universidad Tecnológica de Pereira. Informe de evaluación Externa con fines de Acreditación Institucional, CNA

Proyectos institucionales para disminuir la deserción en la Educación Superior 9 de noviembre, <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-133057.html>

RAMÍREZ González, Simón Andrés- ROSAS Martínez Mónica María “Análisis comparativo de portafolios de servicio del factor bienestar institucional de universidades con acreditación institucional vigente desde el período 2009 al 2012.

Reflexiones sobre Bienestar Universitario. Una mirada desde la educación a distancia y nocturna. ICFES, MEN, 2002

Revista; Magisterio Educación y Pedagogía. ACOSTA, Duran, José Antonio, artículo “Educación y desarrollo humano: un marco de acción para las competencias, p. 16

Revista de la Pontificia Universidad Católica del Perú, artículo Responsabilidad Social universitaria – Entrevista a François Vallaey Docente Facultad de Filosofía. blog.pucp.edu.pe/item444

Revista: Scientia et Technica, ARANGO, Zapata María Mónica. OCAMPO, Puerta Magda Milena, Artículo “Los conflictos al interior de los equipos de trabajo, desde la naturaleza de la asociación humana y el desarrollo humano y organizacional” Mayo 2009, p. 153 -158 www.utp.edu.co

Universidad Tecnológica de Pereira 40 años. Una mirada a sus orígenes.

VALLAEYS, François. Marco Teórico de la Responsabilidad Social Universitaria, Pontificia Universidad Católica del Perú. Facultad de Filosofía. Documento La Ética de la responsabilidad.

Walter Halpin Crofts litwin y Stringer, citados por Dessler Gary en el Libro Administración de Personal 1993 p.183. Editorial Prentice Hall Hispanoamérica.

WEBGRAFÍA

Página Web Consejo Nacional de Acreditación: www.cna.edu.gov.co

Página Web Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior:

Página Web www.icfes.gov.co

Página Web Ministerio de Educación: www.mineduccion.gov.co

Página Web Asociación Colombiana de Universidades: www.ascun.gov.co

Página Web Universidad EAFIT: www.EAFIT.edu.co

Página Web Universidad Pontificia Bolivariana: www.upb.edu.co

Página Web Universidad de Antioquia: www.udea.edu.co

Página Web Universidad de la Sabana: www.unisabana.edu.co

Página Web Universidad del Norte: www.uninorte.edu.co

Página Web Universidad de Caldas: www.ucaldas.edu.co

Página Web Universidad Tecnológica de Pereira: www.utp.edu.co

Página Web Universidad de los Andes: www.uniandes.edu.co

Página Web Universidad del Valle: www.univalle.edu.co

Página Web Universidad Industrial del Santander: www.uis.edu.co

Página Web Universidad Externado de Colombia: www.uniexternado.edu.co

Página Web CNA Criterios para la Acreditación Institucional,
http://www.cna.gov.co/cont/acr_alt_cal/index.htm

Página Web Responsabilidad Social Universitaria, UTP
<http://www.utp.edu.co/responsabilidadsocial/index.php?dat=1>,

Página Web Deserción UTP Deserción causas y soluciones,
www.planea.utp.edu.gov.co

ANEXOS

Anexo A “Aspectos legales”

- A1. Acuerdo 003 del 14 de julio de 1994 CESU
- A2. Acuerdo 004 del CESU.
- A3. Ley 30 de 1992.
- A4. Acuerdo 03 del 21 de marzo de 1995. CESU
- A5. Decreto ley 80 de 1980.
- A6. Ley 68 de 1935. MEN
- A7. Acuerdo 04 de 2003 ASCUN
- A8. Decreto 792 MEN 2001
- A 9. CRES 1998
- A10. Acuerdo 005 CESU de 1994
- A11 Acuerdo 30

Anexo B Plan de Desarrollo Institucional Universidad tecnológica de Pereira.

Anexo C Bienestar Universitario UTP

- Diagnóstico del bienestar universitario UTP
- Portafolio de servicios Bienestar Universitario.
- Presentación Bienestar Universitario Powers Pointe.
- Archivo fotográfico Bienestar Universitario.

Anexo D Deserción UTP

Anexo E Universidades Acreditadas

- E 1. Universidad de Antioquia.
 - 1. Documentos extraídos de internet.
 - 2. Documentos recibidos de la universidad
 - 3. Anexo fotográfico
- E 2. Universidad del Norte
 - 1. Documentos extraídos de internet.

2. Documentos recibidos de la universidad
3. Anexo fotográfico

- E 3. Universidad de Caldas
 1. Documentos extraídos de internet.
 2. Documentos recibidos de la universidad
 3. Anexo fotográfico
- E4. Universidad Tecnológica de Pereira
 1. Documentos extraídos de internet.
 2. Documentos recibidos de la universidad
 3. Anexo fotográfico
- E 5. Universidad del Rosario
 1. Documentos extraídos de internet.
 2. Documentos recibidos de la universidad
 3. Anexo fotográfico
- E 6. Universidad Javeriana.
 1. Documentos extraídos de internet.
 2. Documentos recibidos de la universidad
 3. Anexo fotográfico
- E 7. Universidad de los Andes
 1. Documentos extraídos de internet.
 2. Documentos recibidos de la universidad
 3. Anexo fotográfico
- E 8. Universidad del Valle
 1. Documentos extraídos de internet.
 2. Documentos recibidos de la universidad
 3. Anexo fotográfico
- E 9. Universidad del Santander
 1. Documentos extraídos de internet.
 2. Documentos recibidos de la universidad
 3. Anexo fotográfico
- E 10. Universidad del Externado de Colombia
 1. Documentos extraídos de internet.
 2. Documentos recibidos de la universidad
 3. Anexo fotográfico
- E11 Universidad EAFIT
 1. Documentos extraídos de internet.
 2. Documentos recibidos de la universidad

3. Anexo fotográfico

- E 12.Universidad Pontificia Bolivariana.
 1. Documentos extraídos de internet.
 2. Documentos recibidos de la universidad
 3. Anexo fotográfico
- E13.Universidad de la Sabana.
 1. Documentos extraídos de internet.
 2. Documentos recibidos de la universidad
 3. Anexo fotográfico

Anexo F Necesidades de facultades

- F 1. Matriz de necesidades por facultades (Excel)
- F 2. Matriz COPASO.(Excel)

Anexo G CNA

Anexo H Currículo Oculto

Anexo I Hitos del bienestar

- Acta de fundación
- Registro fotográfico antiguo y presente de la UTP

Anexo J Desarrollo Humano

J1. Amartya Sen.